

УИТ: 38.04.03-20-3-УП.рп.п.п.п.

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Гнатюк Максим Александрович

Должность: Первый проректор

Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21

Уникальный программный ключ:

8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики

Б1.Б.01 Научно-исследовательская и педагогическая деятельность в области управления персоналом

Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.

Индикаторы достижения компетенции

ОК-1: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

Знать:

методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности

способы сбора и обработки необходимой информации для выполнения научного исследования

методологию научно-исследовательской деятельности

Уметь:

самостоятельно осваивать новые методы работы, использовать методы и средства познания, формы и методы обучения и самоконтроля и современные образовательные технологии для своего интеллектуального

выбирать оптимальный способ решения проблемной ситуации в предложенных практических заданиях

обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования

Владеть:

способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень

навыками анализа вариантов использования инструментов решения проблемной ситуации

способностью к абстрактному мышлению, анализу и синтезу информации

ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

современные отечественные и зарубежные модели, подходы, школы управления и последние достижения управленческой мысли в гуманитарной сфере

особенности классификации коллективов по социальным, этническим, конфессиональным и культурным признакам

инструментальные и методологические подходы управления трудовым коллективом с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий

Уметь:

пользоваться различными источниками информации о развитии профессиональной деятельности

проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами

организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной

ответственности за осуществляемые мероприятия

анализировать экономическое положение предприятия, выявлять недостатки в функционировании предприятия, оценивать экономическую эффективность коммерческой деятельности.

Владеть:

основами профессиональной этики и речевой культуры

практическими навыками управления реализацией научных и культурных проектов в рамках актуального правового поля с соблюдением норм профессиональной и общечеловеческой этики

новыми подходами и лучшей практикой в области современного управления, организаторскими и управленческими

методами в сфере приложения профессиональных усилий, в частности, к организации научных, образовательных,

экспертно-аналитических и культурных мероприятий

ОПК-5: способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения

Знать:

подходы и методы создания команд

ролевой репертуар членов команды и особенности проектной команды

методы управления командой

Уметь:

убеждать, отстаивать свою позицию и находить компромиссные и альтернативные решения
синтезировать разрозненные задачи по формированию продуктивной команды.
организовать работу команды и мотивировать членов команды

Владеть:

поддержания комфортного морально- психологического климата в организации и эффективной организационной культуры
анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры и воспитания (развития) лидерских качеств

Методами оценки последствий принимаемых решений

ОПК-12: умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

Знать:

методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом
методы представления результатов научно- исследовательских работ
критерии оценки результатов научно- исследовательских работ.

Уметь:

разрабатывать методические основы и инструментарий социологического исследования
использовать инструменты прикладной социологии для проведения исследований в системе управления персоналом
интерпретировать полученные результаты анализа системы управления персоналом

Владеть:

приемами выбора направления исследования для последующей формулировки темы исследования, методами составления плана выполнения исследовательского проекта, методами проведения анализа количественных и качественных данных
понятийным аппаратом кадрового менеджмента и абстрактно-логическим мышлением
технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала

ПК-22: умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

Знать:

основы формирования программ научных исследований в сфере управления персоналом
основы организации и управления научно-исследовательскими и научно- производственными работами
способы создания и исследования моделей изучаемых объектов

Уметь:

Интегрировать информацию из разных источников

проводить анализ программ научных исследований в сфере управления персоналом, применять количественные и качественные методы анализа

обобщать и анализировать экспериментальную информацию, делать выводы, формулировать заключения и рекомендации

Владеть:

методами анализа научных исследований по управлению персоналом и составления их программ
готовностью к использованию практических навыков организации и управления научно-исследовательскими и научно- производственными работами при решении профессиональных задач
навыками создания и исследования модели изучаемых объектов

ПК-24: владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

Знать:

основы оценочные технологии и применять их на практике
разнообразные процедуры оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации

Уметь:

формулировать задачи, связанные с оценкой вклада службы управления персоналом в развитие организации
проводить бенчмаркинг для оценки эффективности деятельности службы управления персоналом
использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала

Владеть:

методами оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
методами оценки степени эффективности системы управления персоналом
современными технологиями оценки деятельности службы управления персоналом

ПК-26: умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

Знать:

современные тенденции развития образовательной системы
виды, методы, инструменты и технологии разработки учебно-методических материалов.
принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса

Уметь:

реализовывать образовательные программы по предметам в соответствии с требованиями образовательных стандартов
использовать современные методы и технологии обучения и диагностики
способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

Владеть:

интегрировать обучение персонала со стратегией развития организации на основе целевых учебно-методических материалов
навыками гибкого использования образовательных технологий с учетом специфики образовательной программы и на основе разработанных учебно-методических материалов
навыками использования экспертных, производственных и информационных ресурсов для формирования образовательной программы

ПК-27: владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения

Знать:

современные образовательные технологии
использовать методы и инструментальные средства, способствующие интенсификации познавательной деятельности
принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса

Уметь:

способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач
использовать образовательные технологии в процессе обучения персонала
разрабатывать учебные планы, программы и соответствующее методическое обеспечение для преподавания экономических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования

Владеть:

современными образовательными технологиями и умением их использовать, технологиями проведения опытно-экспериментальной работы
способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования
способами пополнения профессиональных знаний на основе использования оригинальных источников, в том числе электронных и на иностранном языке, из разных областей общей и профессиональной культуры

ПК-28: владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации

Знать:

технологии наставничества, понимать сотрудников, их потребности и нужды
современные тенденции развития образовательной системы
принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса;

Уметь:

решать задачи воспитания и духовно- нравственного развития обучающихся в учебной и внеучебной деятельности
создавать позитивный имидж, вдохновлять сотрудников на развитие
внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации

обучающихся

Владеть:

технологиями наставничества, вдохновлять на развитие других способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования

способами пополнения профессиональных знаний на основе использования оригинальных источников, в том числе электронных и на иностранном языке, из разных областей общей и профессиональной культуры

ПК-29: владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

Знать:

как формируются профессиональные компетенции, что влияет на их формирование
основные результаты новейших исследований по проблемам менеджмента и управления персоналом
принципы и требования к разработке образовательных программ и учебно-методических материалов

Уметь:

использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемых предметов
применять технологии управления развитием профессиональных компетенции специалистов по управлению персоналом
использовать индивидуально-личностный, системный, проектный подход к преподаванию.

Владеть:

технологиями развития персонала

технологиями управления развитием профессиональных компетенций специалистов по управлению персоналом
навыками использования экспертных, производственных и информационных ресурсов для формирования образовательной программы

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности

способы сбора и обработки необходимой информации для выполнения научного исследования

методологию научно-исследовательской деятельности

современные отечественные и зарубежные модели, подходы, школы управления и последние достижения управленческой мысли в гуманитарной сфере

особенности классификации коллективов по социальным, этническим, профессиональным и культурным признакам

инструментальные и методологические подходы управления трудовым коллективом с учетом социальных, этнических, профессиональных и культурных различий

подходы и методы создания команд

ролевой репертуар членов команды и особенности проектной команды

методы управления командой

методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом

методы представления результатов научно-исследовательских работ

критерии оценки результатов научно-исследовательских работ.

основы формирования программ научных исследований в сфере управления персоналом

основы организации и управления научно-исследовательскими и научно-производственными работами

способы создания и исследования моделей изучаемых объектов

современные тенденции развития образовательной системы

виды, методы, инструменты и технологии разработки учебно-методических материалов.

принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса

технологии наставничества, понимать сотрудников, их потребности и нужды

современные тенденции развития образовательной системы

принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса;

как формируются профессиональные компетенции, что влияет на их формирование

основные результаты новейших исследований по проблемам менеджмента и управления персоналом

принципы и требования к разработке образовательных программ и учебно-методических материалов

Уметь:

самостоятельно осваивать новые методы работы, использовать методы и средства познания, формы и методы обучения и самоконтроля и современные образовательные технологии для своего интеллектуального

выбирать оптимальный способ решения проблемной ситуации в предложенных практических заданиях

обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования

пользоваться различными источниками информации о развитии профессиональной деятельности

проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

анализировать экономическое положение предприятия, выявлять недостатки в функционировании предприятия, оценивать экономическую эффективность коммерческой деятельности.

убеждать, отстаивать свою позицию и находить компромиссные и альтернативные решения

синтезировать разрозненные задачи по формированию продуктивной команды.

организовать работу команды и мотивировать членов команды

разрабатывать методические основы и инструментариум социологического исследования

использовать инструменты прикладной социологии для проведения исследований в системе управления персоналом

интерпретировать полученные результаты анализа системы управления персоналом

Интегрировать информацию из разных источников

проводить анализ программ научных исследований в сфере управления персоналом, применять количественные и качественные методы анализа

обобщать и анализировать экспериментальную информацию, делать выводы, формулировать заключения и рекомендации

способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач

использовать образовательные технологии в процессе обучения персонала

разрабатывать учебные планы, программы и соответствующее методическое обеспечение для преподавания экономических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования

решать задачи воспитания и духовно- нравственного развития обучающихся в учебной и внеучебной деятельности

создавать позитивный имидж, вдохновлять сотрудников на развитие

внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся

использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемых предметов

применять технологии управления развитием профессиональных компетенции специалистов по управлению персоналом

использовать индивидуально-личностный, системный, проектный подход к преподаванию.

Владеть:

способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень

навыками анализа вариантов использования инструментов решения проблемной ситуации

способностью к абстрактному мышлению, анализу и синтезу информации

основами профессиональной этики и речевой культуры

практическими навыками управления реализацией научных и культурных проектов в рамках актуального правового поля с соблюдением норм профессиональной и общечеловеческой этики

новыми подходами и лучшей практикой в области современного управления, организаторскими и управленческими методами в сфере приращения профессиональных усилий, в частности, к организации научных, образовательных, экспертно-аналитических и культурных мероприятий

поддержания комфортного морально- психологического климата в организации и эффективной организационной культуры

анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры и воспитания (развития) лидерских качеств

Методами оценки последствий принимаемых решений

приемами выбора направления исследования для последующей формулировки темы исследования, методами составления плана выполнения исследовательского проекта, методами проведения анализа количественных и качественных данных

понятийным аппаратом кадрового менеджмента и абстрактно-логическим мышлением

технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала

методами анализа научных исследований по управлению персоналом и составления их программ

готовностью к использованию практических навыков организации и управления научно-исследовательскими и научно-производственными работами при решении профессиональных задач

навыками создания и исследования модели изучаемых объектов

интегрировать обучение персонала со стратегией развития организации на основе целевых учебно-методических материалов

навыками гибкого использования образовательных технологий с учетом специфики образовательной программы и на основе разработанных учебно-методических материалов

навыками использования экспертных, производственных и информационных ресурсов для формирования образовательной программы

современными образовательными технологиями и умением их использовать, технологиями проведения опытно-экспериментальной работы

способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования

способами пополнения профессиональных знаний на основе использования оригинальных источников, в том числе электронных и на иностранном языке, из разных областей общей и профессиональной культуры

технологиями наставничества, вдохновлять на развитие других

способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования

способами пополнения профессиональных знаний на основе использования оригинальных источников, в том числе электронных и на иностранном языке, из разных областей общей и профессиональной культуры

технологиями развития персонала

технологиями управления развитием профессиональных компетенций специалистов по управлению персоналом

навыками использования экспертных, производственных и информационных ресурсов для формирования образовательной программы

Трудоёмкость дисциплины/практики: 5 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.01 Научно-исследовательская и педагогическая деятельность в области управления персоналом
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

формирование комплекса знаний, умений и навыков, необходимых в будущей деятельности для того, чтобы развивать свой общекультурный уровень, способность к аналитической работе, умение осуществлять научно-исследовательскую деятельность, способность к преподавательской деятельности, применять методы проведения исследований в системе управления персоналом, умение разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.

Индикаторы достижения компетенции

ОК-1: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

Знать:

методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности.

способы сбора и обработки необходимой информации для выполнения научного исследования.

методологию научно-исследовательской деятельности.

Уметь:

самостоятельно осваивать новые методы работы, использовать методы и средства познания, формы и методы обучения и самоконтроля и современные образовательные технологии для своего интеллектуального.

выбирать оптимальный способ решения проблемной ситуации в предложенных практических заданиях.

обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования.

Владеть:

способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень.

навыками анализа вариантов использования инструментов решения проблемной ситуации.

способностью к абстрактному мышлению, анализу и синтезу информации.

ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

современные отечественные и зарубежные модели, подходы, школы управления и последние достижения управленческой мысли в гуманитарной сфере.

особенности классификации коллективов по социальным, этническим, конфессиональным и культурным признакам.

инструментальные и методологические подходы управления трудовым коллективом с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.

Уметь:

пользоваться различными источниками информации о развитии профессиональной деятельности.

проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

анализировать экономическое положение предприятия, выявлять недостатки в функционировании предприятия, оценивать экономическую эффективность коммерческой деятельности.

Владеть:

основами профессиональной этики и речевой культуры.

практическими навыками управления реализацией научных и культурных проектов в рамках актуального правового поля с соблюдением норм профессиональной и общечеловеческой этики.

новыми подходами и лучшей практикой в области современного управления, организаторскими и управленческими методами в сфере приложения профессиональных усилий, в частности, к организации научных, образовательных, экспертно-аналитических и культурных мероприятий

ОПК-5: способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения

Знать:

подходы и методы создания команд.

ролевой репертуар членов команды и особенности проектной команды.

методы управления командой.

Уметь:

убеждать, отстаивать свою позицию и находить компромиссные и альтернативные решения.

синтезировать разрозненные задачи по формированию продуктивной команды.
организовать работу команды и мотивировать членов команды.

Владеть:

поддержания комфортного морально- психологического климата в организации и эффективной организационной культуры.
анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры и воспитания (развития) лидерских качеств.

Методами оценки последствий принимаемых решений.

ОПК-12: умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

Знать:

методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом.

методы представления результатов научно- исследовательских работ.

критерии оценки результатов научно- исследовательских работ.

Уметь:

разрабатывать методические основы и инструментарий социологического исследования.

использовать инструменты прикладной социологии для проведения исследований в системе управления персоналом.

интерпретировать полученные результаты анализа системы управления персоналом.

Владеть:

приемами выбора направления исследования для последующей формулировки темы исследования, методами составления плана выполнения исследовательского проекта, методами проведения анализа количественных и качественных данных.
понятийным аппаратом кадрового менеджмента и абстрактно-логическим мышлением.

технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала.

ПК-22: умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

Знать:

основы формирования программ научных исследований в сфере управления персоналом.

основы организации и управления научно-исследовательскими и научно- производственными работами.

способы создания и исследования моделей изучаемых объектов.

Уметь:

Интегрировать информацию из разных источников.

проводить анализ программ научных исследований в сфере управления персоналом, применять количественные и качественные методы анализа.

обобщать и анализировать экспериментальную информацию, делать выводы, формулировать заключения и рекомендации.

Владеть:

методами анализа научных исследований по управлению персоналом и составления их программ.

готовностью к использованию практических навыков организации и управления научно-исследовательскими и научно- производственными работами при решении профессиональных задач.

навыками создания и исследования модели изучаемых объектов.

ПК-24: владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

Знать:

основы оценочные технологии и применять их на практике.

разнообразные процедуры оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации.

инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации.

Уметь:

формулировать задачи, связанные с оценкой вклада службы управления персоналом в развитие организации.

проводить бенчмаркинг для оценки эффективности деятельности службы управления персоналом.

использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала.

Владеть:

методами оценки степени эффективности системы управления персоналом.

методами оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации.

современными технологиями оценки деятельности службы управления персоналом.

ПК-26: умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

Знать:

современные тенденции развития образовательной системы.

виды, методы, инструменты и технологии разработки учебно-методических материалов..

принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса.

Уметь:

реализовывать образовательные программы по предметам в соответствии с требованиями образовательных стандартов.
использовать современные методы и технологии обучения и диагностики.
способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

Владеть:

интегрировать обучение персонала со стратегией развития организации на основе целевых учебно-методических материалов.
навыками гибкого использования образовательных технологий с учетом специфики образовательной программы и на основе разработанных учебно-методических материалов.
навыками использования экспертных, производственных и информационных ресурсов для формирования образовательной программы.

ПК-27: владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения

Знать:

современные образовательные технологии.
использовать методы и инструментальные средства, способствующие интенсификации познавательной деятельности.
принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса.

Уметь:

способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач.
использовать образовательные технологии в процессе обучения персонала.
разрабатывать учебные планы, программы и соответствующее методическое обеспечение для преподавания экономических дисциплин в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования.

Владеть:

современными образовательными технологиями и умением их использовать, технологиями проведения опытно-экспериментальной работы.
способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования.
способами пополнения профессиональных знаний на основе использования оригинальных источников, в том числе электронных и на иностранном языке, из разных областей общей и профессиональной культуры.

ПК-28: владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации

Знать:

технологии наставничества, понимать сотрудников, их потребности и нужды.
современные тенденции развития образовательной системы.
принципы проектирования новых учебных программ и разработки инновационных методик организации образовательного процесса;.

Уметь:

решать задачи воспитания и духовно- нравственного развития обучающихся в учебной и внеучебной деятельности.
создавать позитивный имидж, вдохновлять сотрудников на развитие.
внедрять инновационные приемы в педагогический процесс с целью создания условий для эффективной мотивации обучающихся.

Владеть:

технологиями наставничества, вдохновлять на развитие других.
способами анализа и критической оценки различных теорий, концепций, подходов к построению системы непрерывного образования.
способами пополнения профессиональных знаний на основе использования оригинальных источников, в том числе электронных и на иностранном языке, из разных областей общей и профессиональной культуры.

ПК-29: владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

Знать:

как формируются профессиональные компетенции, что влияет на их формирование.
основные результаты новейших исследований по проблемам менеджмента и управления персоналом,
принципы и требования к разработке образовательных программ и учебно-методических материалов.

Уметь:

использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемых предметов.
применять технологии управления развитием профессиональных компетенции специалистов по управлению персоналом.
использовать индивидуально-личностный, системный, проектный подход к преподаванию..

Владеть:

технологиями развития персонала.

технологиями управления развитием профессиональных компетенций специалистов по управлению персоналом.

навыками использования экспертных, производственных и информационных ресурсов для формирования образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности.

способы сбора и обработки необходимой информации для выполнения научного исследования.

методологию научно-исследовательской деятельности.

современные отечественные и зарубежные модели, подходы, школы управления и последние достижения управленческой мысли в гуманитарной сфере.

особенности классификации коллективов по социальным, этническим, конфессиональным и культурным признакам.

инструментальные и методологические подходы управления трудовым коллективом с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.

подходы и методы создания команд.

ролевой репертуар членов команды и особенности проектной команды.

методы управления командой.

методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом.

методы представления результатов научно-исследовательских работ.

критерии оценки результатов научно-исследовательских работ.

Уметь:

пользоваться различными источниками информации о развитии профессиональной деятельности.

проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

анализировать экономическое положение предприятия, выявлять недостатки в функционировании предприятия, оценивать экономическую эффективность коммерческой деятельности.

самостоятельно осваивать новые методы работы, использовать методы и средства познания, формы и методы обучения и самоконтроля и современные образовательные технологии для своего интеллектуального.

выбирать оптимальный способ решения проблемной ситуации в предложенных практических заданиях.

обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования.

убеждать, отстаивать свою позицию и находить компромиссные и альтернативные решения.

синтезировать разрозненные задачи по формированию продуктивной команды.

организовать работу команды и мотивировать членов команды.

разрабатывать методические основы и инструментарий социологического исследования.

использовать инструменты прикладной социологии для проведения исследований в системе управления персоналом.

интерпретировать полученные результаты анализа системы управления персоналом.

Владеть:

приемами выбора направления исследования для последующей формулировки темы исследования, методами составления плана выполнения исследовательского проекта, методами проведения анализа количественных и качественных данных.

понятийным аппаратом кадрового менеджмента и абстрактно-логическим мышлением.

технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала.

поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры.

анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры и воспитания (развития) лидерских качеств.

Методами оценки последствий принимаемых решений.

основами профессиональной этики и речевой культуры.

практическими навыками управления реализацией научных и культурных проектов в рамках актуального правового поля с соблюдением норм профессиональной и общечеловеческой этики.

новыми подходами и лучшей практикой в области современного управления, организаторскими и управленческими методами в сфере приложения профессиональных усилий, в частности, к организации научных, образовательных, экспертно-аналитических и культурных мероприятий

способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень.

навыками анализа вариантов использования инструментов решения проблемной ситуации.
способностью к абстрактному мышлению, анализу и синтезу информации.

Трудоёмкость дисциплины/практики: 5 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.02 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель изучения дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» - заключается в усвоении базовых принципов научного управления социальными процессами государства в целом и различных форм деятельности организаций - в частности, в аспекте социальных интересов персонала.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.
Индикаторы достижения компетенции

ОПК-6: способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии

Знать:

значение и место социальной работы для эффективного управления персоналом организации
основные технологии социальной работы с персоналом
современные технологии социальной работы с персоналом

Уметь:

использовать полученные знания в конкретных ситуациях, возникающих в процессе деятельности предприятий
организовать работу по внедрению современных технологий социальной работы с персоналом
выделять сферу ответственности (компетенции) служб управления персоналом по осуществлению социальной деятельности в организации;

Владеть:

способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом
способностью и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социальной работы в организации
навыками поиска, отбора и обобщения социальной информации для определения стратегии социальной работы на уровне организации

ПК-34: владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации

Знать:

отечественный и зарубежный опыт планирования социального развития общества и отдельной организации
важнейшие принципы и основные элементы социального планирования в организации
предмет, объект, задачи и методы социального планирования организацией

Уметь:

рассчитать основные социальные стандарты деятельности персонала организации
разработать модель социального паспорта конкретного предприятия
организовать проведение работ по социальному планированию на предприятии.

Владеть:

применять полученные знания для анализа уровня социального развития организации и планирования социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации
навыками проведения эмпирических исследований в целях анализа и диагностики состояния социальной сферы организации для последующего составления и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы организации
практическими навыками социальной паспортизации и разработки текущих и перспективных планов и программ социального развития персонала

ПК-35: владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами

Знать:

основные методы получения социальной информации
цели и задачи анализа и диагностики состояния социальной сферы организации

конкретные методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации

Уметь:

применять полученные знания для анализа уровня социального развития персонала организации

применять методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации

разрабатывать программу организации анализа и диагностики состояния социальной сферы организации

Владеть:

навыками научного анализа социальных проблем и процессов в современных организациях

методикой анализа и диагностики состояния социальной сферы организации

методами оценки эффективного функционирования организации как социальной системы по результатам анализа и диагностики состояния социальной сферы организации

ПК-36: владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

Знать:

принципы и методы социального управления обществом

сущность социальной политики в РФ, состояние социальной сферы общества

организационную структуру и функции государственных социальных служб и фондов

Уметь:

выделять внешние и внутренние факторы социального развития персонала организации

определять основные направления взаимодействия с внешними организациями по вопросам социального

выявлять способы эффективного взаимодействия с внешними организациями в интересах социального

Владеть:

методами информационного и документационного обеспечения эффективного взаимодействия с внешними

навыками практического взаимодействия с внешними организациями по социальным вопросам

навыками анализа эффективности взаимодействия с внешними организациями в интересах социального

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

значение и место социальной работы для эффективного управления персоналом организации

основные технологии социальной работы с персоналом

современные технологии социальной работы с персоналом

отечественный и зарубежный опыт планирования социального развития общества и отдельной организации

важнейшие принципы и основные элементы социального планирования в организации

предмет, объект, задачи и методы социального планирования организацией

принципы и методы социального управления обществом

сущность социальной политики в РФ, состояние социальной сферы общества

организационную структуру и функции государственных социальных служб и фондов

Уметь:

использовать полученные знания в конкретных ситуациях, возникающих в процессе деятельности предприятий

организовать работу по внедрению современных технологий социальной работы с персоналом

выделять сферу ответственности (компетенции) служб управления персоналом по осуществлению социальной деятельности в организации;

рассчитать основные социальные стандарты деятельности персонала организации

разработать модель социального паспорта конкретного предприятия

организовать проведение работ по социальному планированию на предприятии.

выделять внешние и внутренние факторы социального развития персонала организации

определять основные направления взаимодействия с внешними организациями по вопросам социального

выявлять способы эффективного взаимодействия с внешними организациями в интересах социального

Владеть:

применять полученные знания для анализа уровня социального развития организации и планирования социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

навыками проведения эмпирических исследований в целях анализа и диагностики состояния социальной сферы

организации для последующего составления и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы организации

практическими навыками социальной паспортизации и разработки текущих и перспективных планов и программ социального развития персонала

способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом
способностью и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социальной работы в организации

навыками поиска, отбора и обобщения социальной информации для определения стратегии социальной работы на уровне организации

методами информационного и документационного обеспечения эффективного взаимодействия с внешними

навыками практического взаимодействия с внешними организациями по социальным вопросам

навыками анализа эффективности взаимодействия с внешними организациями в интересах социального

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.03 Управление организационным развитием в системе кадрового менеджмента
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью преподавания дисциплины «Управление организационным развитием в системе кадрового менеджмента» является получение теоретических знаний в области управления персоналом для развития самостоятельного мышления и формирования навыков управления трудовыми ресурсами в организации в разнообразных практических ситуациях.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.

Индикаторы достижения компетенции

ПК-8: способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру

Знать:

особенности конфликтов в кросскультурной среде;
характеристики комфортного морально-психологического климата в организации;
признаки эффективной организационной культуры;

Уметь:

проводить профилактику конфликтов в кросскультурной среде;
формировать эффективную организационную культуру
поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации;

Владеть:

навыками повышения эффективности организации на основе способности обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддержания комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.
навыками поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры;
навыками обеспечения профилактики конфликтов в кросскультурной среде;

ПК-9: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

Знать:

способы создания комфортных условий труда в организации
методы создания организационных структур с учетом комфортных условий труда в организации
оптимальные режимы труда и отдыха

Уметь:

разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха,
проектировать организационные структуры с учетом комфортных условий труда в организации
обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

Владеть:

навыками по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
навыками создания организационных структур с учетом комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников

ПК-23: умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

Знать:

сущность бенчмаркинга
сущность оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

Уметь:

проводить бенчмаркинг для оценки вклада службы управления персоналом
определять направления вклада службы управления персоналом в достижение целей
применять процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

Владеть:

методикой проведения бенчмаркинга для оценки вклада службы управления персоналом
механизмом анализа вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
навыками бенчмаркинга и другими процедурами для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

ПК-25: умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения

Знать:

способы подготовки и проведения совещаний
способы формирования регламента
способы принятий совместных решений при проведении совещаний

Уметь:

выбирать тему, формировать регламент
анализировать проблемное поле, информировать других
принимать совместные решения при проведении совещаний

Владеть:

способами подготовки и проведения совещаний
современными методами сбора, обработки и анализа данных при формировании проблемного поля
способами принятия совместных решений при проведении совещаний

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

особенности конфликтов в кросскультурной среде;
характеристики комфортного морально-психологического климата в организации;
признаки эффективной организационной культуры;
способы создания комфортных условий труда в организации
методы создания организационных структур с учетом комфортных условий труда в организации
оптимальные режимы труда и отдыха
сущность бенчмаркинга
сущность оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
способы подготовки и проведения совещаний
способы формирования регламента
способы принятий совместных решений при проведении совещаний

Уметь:

навыками повышения эффективности организации на основе способности обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддержания комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.
навыками поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры;
навыками обеспечения профилактики конфликтов в кросскультурной среде;
разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха,
проектировать организационные структуры с учетом комфортных условий труда в организации
обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
проводить бенчмаркинг для оценки вклада службы управления персоналом
определять направления вклада службы управления персоналом в достижение целей
применять процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
выбирать тему, формировать регламент
анализировать проблемное поле, информировать других
принимать совместные решения при проведении совещаний

Владеть:

навыками повышения эффективности организации на основе способности обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддержания комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.
навыками поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры;

навыками обеспечения профилактики конфликтов в кросскультурной среде;

навыками по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

навыками создания организационных структур с учетом комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников

методикой проведения бенчмаркинга для оценки вклада службы управления персоналом

механизмом анализа вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

навыками бенчмаркинга и другими процедурами для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

способами подготовки и проведения совещаний

современными методами сбора, обработки и анализа данных при формировании проблемного поля

способами принятия совместных решений при проведении совещаний

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.04 Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью освоения данной дисциплины является формирование у магистров представления о тенденциях развития трудового законодательства России на основе его ретро- и перспективной оценки; о содержании отдельных институтов трудового права и их влияние на управление персоналом.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.
Индикаторы достижения компетенции

ОК-1: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

Знать:

методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности

способы сбора и обработки необходимой информации для выполнения научного исследования
методологию научно-исследовательской деятельности

Уметь:

самостоятельно осваивать новые методы работы, использовать методы и средства познания, формы и методы обучения и самоконтроля и современные образовательные технологии для своего интеллектуального
выбирать оптимальный способ решения проблемной ситуации в предложенных практических заданиях
обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования

Владеть:

способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень
навыками анализа вариантов использования инструментов решения проблемной ситуации
способностью к абстрактному мышлению, анализу и синтезу информации

ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

Знать:

требования профессиональной этики и готовность поступать в соответствии с этими требованиями.
формы и стимулирующие механизмы ответственности за принятые организационно-управленческие решения в различных, в том числе и в нестандартных ситуациях
основные нравственно-этические концепции для принятия необходимых решений и осуществления необходимых действий в нестандартных ситуациях

Уметь:

формировать необходимую информационную базу для принятия организационно-управленческих решений;
использовать философские знания и нравственно-этические концепции в принятии решений по нестандартным ситуациям
применять при необходимости накопленный опыт для решения нестандартных исследовательских и проектных задач

Владеть:

методами диагностика компетенций субъекта принятия организационно-управленческих решений с использованием различных оценочных средств
методами обеспечения надежности информации для принятия решений
навыками действовать в нестандартных ситуациях и нести социально-этическую ответственность за принятые решения

ОК-3: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

Знать:

принципы планирования личного времени, способы и методы саморазвития и самообразования
основные традиционные и инновационные приемы, техники, стратегии, технологии личностной самоорганизации
основные закономерности взаимодействия саморазвития, самореализации на основе использования творческого потенциала

Уметь:

самостоятельно овладевать знаниями и навыками их применения в профессиональной деятельности
давать правильную самооценку, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков
анализировать и оценивать эффективность рационального использования собственных знаний и навыков их применения в профессиональной деятельности

Владеть:

навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд
способностью к самоанализу и самоконтролю, к самообразованию и самосовершенствованию, к поиску и реализации

новых, эффективных форм организации своей деятельности
навыками использования творческого потенциала для управления процессами в международном бизнесе и в рамках ВТО
ПК-10: умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом

Знать:

основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом
законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом
основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом

Уметь:

организовывать хранения документов согласно с законодательством РФ
оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала
ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

Владеть:

методами документационного обеспечения управления персоналом
способами применения информационных технологий в делопроизводстве и методами защиты информации
знаниями процедур оформления перемещения работников и оформления документов в соответствии с рекомендациями государственных стандартов

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности
способы сбора и обработки необходимой информации для выполнения научного исследования
методологию научно-исследовательской деятельности
требования профессиональной этики и готовность поступать в соответствии с этими требованиями.
формы и стимулирующие механизмы ответственности за принятые организационно-управленческие решения в различных, в том числе и в нестандартных ситуациях
основные нравственно-этические концепции для принятия необходимых решений и осуществления необходимых действий в нестандартных ситуациях
принципы планирования личного времени, способы и методы саморазвития и самообразования
основные традиционные и инновационные приемы, техники, стратегии, технологии личностной самоорганизации
основные закономерности взаимодействия саморазвития, самореализации на основе использования творческого потенциала
основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом
законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом
основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом

Уметь:

самостоятельно осваивать новые методы работы, использовать методы и средства познания, формы и методы обучения и самоконтроля и современные образовательные технологии для своего интеллектуального
выбирать оптимальный способ решения проблемной ситуации в предложенных практических заданиях
обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования
формировать необходимую информационную базу для принятия организационно-управленческих решений;
использовать философские знания и нравственно-этические концепции в принятии решений по нестандартным ситуациям
применять при необходимости накопленный опыт для решения нестандартных исследовательских и проектных задач
самостоятельно овладевать знаниями и навыками их применения в профессиональной деятельности
давать правильную самооценку, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков
анализировать и оценивать эффективность рационального использования собственных знаний и навыков их применения в профессиональной деятельности

организовывать хранения документов согласно с законодательством РФ

оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала

ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

Владеть:

способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень

навыками анализа вариантов использования инструментов решения проблемной ситуации

способностью к абстрактному мышлению, анализу и синтезу информации

методами диагностика компетенций субъекта принятия организационно-управленческих решений с использованием различных оценочных средств

методами обеспечения надежности информации для принятия решений

навыками действовать в нестандартных ситуациях и нести социально-этическую ответственность за принятые решения

навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд

способностью к самоанализу и самоконтролю, к самообразованию и самосовершенствованию, к поиску и реализации новых, эффективных форм организации своей деятельности

навыками использования творческого потенциала для управления процессами в международном бизнесе и в рамках ВТО

методами документационного обеспечения управления персоналом

способами применения информационных технологий в делопроизводстве и методами защиты информации

знаниями процедур оформления перемещения работников и оформления документов в соответствии с рекомендациями государственных стандартов

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.05 Теория и практика кадровой политики государства и организации
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целями освоения дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» являются:

- формирование у студентов целостного теоретического представления о кадровой политике государства и организации как особом виде профессиональной деятельности и научного знания;
- освоение понятийного аппарата в области государственной кадровой политики, механизмов, закономерностей и принципов ее формирования;
- формирование у студентов знаний и умений в области анализа кадровой политики, определения внешних и внутренних факторов, влияющих на формирование и развитие кадровой политики организации;
- овладение знаниями и навыками реализации в области технологий кадровой политики;
- формирование навыков проектирования эффективной кадровой политики организации, способствующей реализации ее стратегических планов.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-9: способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

Знать:

специфику определения макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления; особенности оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов;

принципы подготовки решений в области оптимизации трудовых ресурсов региона и отдельной организации

Уметь:

применять полученные теоретические знания воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов на практике; проводить макроэкономический анализ трудовых ресурсов региона и отдельной организации; использовать результаты макроэкономического анализа социально-экономической системы трудовых ресурсов региона и отдельной организации для подготовки решений в области их оптимизации

Владеть:

методическим аппаратом, позволяющим исследовать, анализировать и прогнозировать формирование и развитие трудовых ресурсов;

навыками проведения макроэкономического анализа трудовых ресурсов региона и отдельной организации;

навыками использования результатов анализа трудовых ресурсов для подготовки решений в области их оптимизации

ПК-1: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации

Знать:

разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации

рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Уметь:

анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;

принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом

анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале

Владеть:

методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения

персонала);

современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями);

ПК-7: умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

Знать:

Основные теории мотивации

Классификацию форм оплаты труда;

Основные системы оплаты труда и стимулирования персонала

Уметь:

исследовать и прогнозировать внешнюю среду предприятия для обоснованного выбора адекватных форм и методов стимулирования труда

применять навыки расчета размера оплаты труда

разрабатывать комплекс мер материального и нематериального стимулирования персонала

Владеть:

навыками расчета размера оплаты труда;

навыками сопоставления характеристик работника с объемом стимулирующих его труд средств;

навыками разработки и внедрения стратегии мотивации

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

специфику определения макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления;

особенности оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов;

принципы подготовки решений в области оптимизации трудовых ресурсов региона и отдельной организации

разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;

совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации

рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Основные теории мотивации

Классификацию форм оплаты труда;

Основные системы оплаты труда и стимулирования персонала

Уметь:

применять полученные теоретические знания воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов на практике;

проводить макроэкономический анализ трудовых ресурсов региона и отдельной организации;

использовать результаты макроэкономического анализа социально-экономической системы трудовых ресурсов региона и отдельной организации для подготовки решений в области их оптимизации

анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;

принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом

анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале

исследовать и прогнозировать внешнюю среду предприятия для обоснованного выбора адекватных форм и методов стимулирования труда

применять навыки расчета размера оплаты труда

разрабатывать комплекс мер материального и нематериального стимулирования персонала

Владеть:

методическим аппаратом, позволяющим исследовать, анализировать и прогнозировать формирование и развитие трудовых ресурсов;

навыками проведения макроэкономического анализа трудовых ресурсов региона и отдельной организации;

навыками использования результатов анализа трудовых ресурсов для подготовки решений в области их оптимизации

методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);

современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями);

навыками расчета размера оплаты труда;

навыками сопоставления характеристик работника с объемом стимулирующих его труд средств;

навыками разработки и внедрения стратегии мотивации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.06 Современные проблемы управления персоналом
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью преподавания учебной дисциплины является углубленное изучение теоретических основ и прикладных аспектов организационных экономических проблем управления персоналом и формирование студентов навыков их решения; подготовка высококвалифицированных специалистов, способных на базе полученных знаний развить практические навыки управления персоналом в современных условиях.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-3: владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

Знать:

виды управленческих решений и методы их принятия

бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом

содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;

Уметь:

разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации

рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Владеть:

методами разработки и реализации стратегий управления персоналом

современными технологиями управления развитием персонала (управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала)

навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

ОПК-7: владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности

Знать:

основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом;

основы кадрового планирования в организации

основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и уметь применять их на практике;

Уметь:

разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;

разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации;

использовать различные методы текущей деловой оценки персонала;

Владеть:

методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации

современными технологиями управления персоналом организации найма, отбора, приема и расстановки персонала;

социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала

современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т. ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями);

ОПК-11: умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом

Знать:

содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;
принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования;
бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом

Уметь:

анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом
анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале

Владеть:

современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);
современными технологиями управлением поведением персонала
методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом

ПК-1: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации

Знать:

разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;
совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации
рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Уметь:

анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом
анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале

Владеть:

методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);
современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями);

ПК-3: умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала

Знать:

методы деловой оценки персонала при найме и готов применять их на практике
принципы формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и умеет применять их на практике
виды, формы и методы обучения персонала

Уметь:

разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации
разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации
использовать различные методы текущей деловой оценки (в т. ч. аттестации) персонала

Владеть:

навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала

навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

умением оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

ПК-4: умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации

Знать:

сущность и содержание адаптации персонала организации

закономерности формирования и развития системы адаптации персонала организации

политику адаптации персонала организации

Уметь:

разрабатывать планы адаптации персонала организации

разрабатывать политику адаптации персонала организации с учетом специфики организации

разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации

Владеть:

навыками разработки системы адаптации персонала организации

навыками разработки эффективных методов адаптации персонала с учетом специфики организации

навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала организации

ПК-10: умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом

Знать:

принципы разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом

профессиональные стандарты, предъявляемые к должностям

корпоративные стандарты в области управления персоналом

Уметь:

разрабатывать корпоративные стандарты в области управления персоналом

разрабатывать профессиональные стандарты

разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом

Владеть:

навыками разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом

навыками по разработке профессиональных стандартов

навыками разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

виды управленческих решений и методы их принятия

бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом

содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;

основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом;

основы кадрового планирования в организации

основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и уметь применять их на практике;

содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;

принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования;

бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом

разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;

совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации

рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

методы деловой оценки персонала при найме и готов применять их на практике

принципы формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и умеет применять их на практике

виды, формы и методы обучения персонала

4сущность и содержание адаптации персонала организации

закономерности формирования и развития системы адаптации персонала организации

политику адаптации персонала организации

Уметь:

разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;
совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации

рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;

разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации;

использовать различные методы текущей деловой оценки персонала;

анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;

принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом

анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале

анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;

принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом

анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале

разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации

разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации

использовать различные методы текущей деловой оценки (в т. ч. аттестации) персонала

4разрабатывать планы адаптации персонала организации

разрабатывать политику адаптации персонала организации с учетом специфики организации

разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации

Владеть:

методами разработки и реализации стратегий управления персоналом

современными технологиями управления развитием персонала (управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала)

навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации

современными технологиями управления персоналом организации найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала

современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т. ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями);

современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);

современными технологиями управлением поведением персонала

методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом

методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);

современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями);

навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала

навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

умением оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

навыками разработки системы адаптации персонала организации

навыками разработки эффективных методов адаптации персонала с учетом специфики организации

навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала организации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.07 Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины является изучение эффективности деятельности кадровой службы, в т.ч. эффективность принятия кадровых решений в ситуации риска и неполноты информации.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-10: владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы

Знать:

базовые методы и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом
особенности каждого метода и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом
возможности каждого метода и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом

Уметь:

применить методы и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом по заданному преподавателю
самостоятельно применить методы и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом
применить методы и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом по теме собственного исследования

Владеть:

навыком использования методов и программ обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом по аналогии
навыком использования методов и программ обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом самостоятельно
навыком использования программ и методов количественного и качественного анализа и обработки информации

ПК-2: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

Знать:

методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
технологии управления персоналом в организации

Уметь:

применять методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

Владеть:

навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
навыками определения направлений и формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
технологиями управления персоналом в организации

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

базовые методы и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом
особенности каждого метода и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом
возможности каждого метода и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом

методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
технологии управления персоналом в организации

Уметь:

применить методы и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом по заданному преподавателю

самостоятельно применить методы и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом

применить методы и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом по теме собственного исследования

применять методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

Владеть:

навыком использования методов и программ обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом по аналогии

навыком использования методов и программ обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом самостоятельно

навыком использования программ и методов количественного и качественного анализа и обработки информации

навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом

навыками определения направлений и формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

технологиями управления персоналом в организации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.08 Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины является подготовка к видам профессиональной деятельности по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиля) «Кадровый менеджмент» посредством обеспечения этапов формирования компетенций, предусмотренных учебным планом, в части представленных ниже знаний, умений и владений.

Задачами дисциплины является изучение понятийного аппарата дисциплины, основных теоретических положений и методов, развитие навыков применения теоретических знаний для решения практических задач.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.
Индикаторы достижения компетенции

ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем

Знать:

принципы методики определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом для подготовки решений в области оптимизации данной системы
правила пользования методикой определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом для подготовки решений в области оптимизации данной системы
механизмы методики определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом для подготовки решений в области оптимизации данной системы

Уметь:

получать результаты расчета социально-экономической эффективности системы управления для подготовки решений в области оптимизации данной системы
анализировать результаты расчета социально-экономической эффективности системы управления для подготовки решений в области оптимизации данной системы
использовать результаты расчета социально-экономической эффективности системы управления для подготовки решений в области оптимизации данной системы

Владеть:

приемами определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом для подготовки решений в области оптимизации данной системы и ее подсистем
способами определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом для подготовки решений в области оптимизации данной системы и ее подсистем
методами определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом для подготовки решений в области оптимизации данной системы и ее подсистем

ПК-22: умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

Знать:

основные правила разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение при принятии решений в области управления персоналом
основные принципы разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение при принятии решений в области управления персоналом
основные методы разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение при принятии решений в области управления персоналом

Уметь:

применять основные количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решении в области управления персоналом
применять современные количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решении в области управления персоналом
применять наиболее эффективные количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решении в области управления персоналом

Владеть:

приемами разработки программ научных исследований и основными методами анализа, в том числе функционально-стоимостного, в области управления персоналом
способами разработки программ научных исследований и основными методами анализа, в том числе функционально-

стоимостного, в области управления персоналом методами разработки программ научных исследований и основными методами анализа, в том числе функционально-стоимостного, в области управления персоналом

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

принципы методики определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом для подготовки решений в области оптимизации данной системы

правила пользования методикой определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом для подготовки решений в области оптимизации данной системы

механизмы методики определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом для подготовки решений в области оптимизации данной системы

основные правила разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение при принятии решений в области управления персоналом

основные принципы разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение при принятии решений в области управления персоналом

основные методы разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение при принятии решений в области управления персоналом

Уметь:

получать результаты расчета социально-экономической эффективности системы управления для подготовки решений в области оптимизации данной системы

анализировать результаты расчета социально-экономической эффективности системы управления для подготовки решений в области оптимизации данной системы

использовать результаты расчета социально-экономической эффективности системы управления для подготовки решений в области оптимизации данной системы

Владеть:

приемами определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом для подготовки решений в области оптимизации данной системы и ее подсистем

способами определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом для подготовки решений в области оптимизации данной системы и ее подсистем

методами определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом для подготовки решений в области оптимизации данной системы и ее подсистем

приемами разработки программ научных исследований и основными методами анализа, в том числе функционально-стоимостного, в области управления персоналом

способами разработки программ научных исследований и основными методами анализа, в том числе функционально-стоимостного, в области управления персоналом

методами разработки программ научных исследований и основными методами анализа, в том числе функционально-стоимостного, в области управления персоналом

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.09 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью преподавания дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» формирование у будущих выпускников комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.

Индикаторы достижения компетенции

ПК-7: умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

Знать:

Основные теории мотивации

Классификацию форм оплаты труда;

Основные системы оплаты труда и стимулирования персонала

Уметь:

исследовать и прогнозировать внешнюю среду предприятия для обоснованного выбора адекватных форм и методов стимулирования труда

применять навыки расчета размера оплаты труда

разрабатывать комплекс мер материального и нематериального стимулирования персонала

Владеть:

навыками расчета размера оплаты труда;

навыками сопоставления характеристик работника с объемом стимулирующих его труд средств;

навыками разработки и внедрения стратегии мотивации

ПК-8: способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру

Знать:

особенности конфликтов в кросскультурной среде;

характеристики комфортного морально-психологического климата в организации;

признаки эффективной организационной культуры;

Уметь:

проводить профилактику конфликтов в кросскультурной среде;

формировать эффективную организационную культуру

поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации;

Владеть:

навыками повышения эффективности организации на основе способности обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддержания комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.

навыками поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры;

навыками обеспечения профилактики конфликтов в кросскультурной среде;

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

Основные теории мотивации

Классификацию форм оплаты труда;

Основные системы оплаты труда и стимулирования персонала

особенности конфликтов в кросскультурной среде;

характеристики комфортного морально-психологического климата в организации;

признаки эффективной организационной культуры;

Уметь:

исследовать и прогнозировать внешнюю среду предприятия для обоснованного выбора адекватных форм и методов стимулирования труда

применять навыки расчета размера оплаты труда
разрабатывать комплекс мер материального и нематериального стимулирования персонала
проводить профилактику конфликтов в кросскультурной среде;
формировать эффективную организационную культуру
поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации;

Владеть:

навыками расчета размера оплаты труда;
навыками сопоставления характеристик работника с объемом стимулирующих его труд средств;
навыками разработки и внедрения стратегии мотивации
навыками повышения эффективности организации на основе способности обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддержания комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.
навыками поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры;
навыками обеспечения профилактики конфликтов в кросскультурной среде;

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.10 Деловое общение на иностранном языке
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины является повышение исходного уровня владения иностранным языком, достигнутого на предыдущей ступени образования; овладение обучающимся необходимым и достаточным уровнем коммуникативной компетенции по направлению подготовки 39.04.03 «Управление персоналом» направленности (профиля) «Кадровый менеджмент» посредством обеспечения этапов формирования компетенций, предусмотренных учебным планом, в части представленных ниже знаний, умений и владений

Задачами дисциплины является:

- решение социально-коммуникативных задач в профессиональной и научной деятельности при общении с зарубежными партнерами;
- совершенствование лингвистической подготовки для дальнейшего самообразования

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.
Индикаторы достижения компетенции

ОК-3: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

Знать:

Грамматические явления и лексику изучаемого языка, характерные для повседневного общения и рассматриваемые в качестве системы взаимосвязанных элементов, подлежащих усвоению

Уметь:

Сохранять своё внимание в рамках того или иного предметного взаимодействия на аспектах своей деятельности, оценивая правильность своей речи и естественность коммуникативного поведения

Владеть:

Навыками реализации в речи принципа языковой экономии «Одна единица информации – одно предложение», предполагающем серийное построение развёрнутых высказываний, объёмом от 3 до 8 простых предложений (по 3-4 члена предложения в каждом) – повседневное общение

ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

Знать:

Грамматические явления (грамматика простого предложения, действительный залог) и лексику изучаемого языка, обеспечивающие повседневное общение

Уметь:

Переводить тексты изучаемого языка общей и профессиональной направленности

Владеть:

Навыками перевода текстов общей и профессиональной направленности

ПК-24: владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

Знать:

Иметь представления об основах выдвижения гипотез и развития аргументации в их защиту.

Уметь:

Способность применять различные виды логических и риторических аргументов

Владеть:

Обладать опытом использования соответствующих видов аргументов для обоснования выдвигаемой гипотезы

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

Грамматические явления и лексику изучаемого языка, характерные для повседневного, профессионального общения, научной речи и рассматриваемые в качестве системы взаимосвязанных элементов, подлежащих усвоению

Грамматические явления (грамматика простого предложения, действительный залог) и лексику изучаемого

языка, обеспечивающие повседневное общение

Иметь представления об основах выдвижения гипотез и развития аргументации в их защиту.

Уметь:

Сохранять своё внимание в рамках того или иного предметного взаимодействия на аспектах своей деятельности, оценивая правильность своей речи и естественность коммуникативного поведения

Переводить тексты изучаемого языка общей и профессиональной направленности

Способность применять различные виды логических и риторических аргументов

Владеть:

Навыками реализации в речи принципа языковой экономии «Одна единица информации – одно предложение», предполагающем серийное построение развёрнутых высказываний,

объёмом от 3 до 8 простых предложений (по 3-4 члена предложения в каждом) – повседневное общение

Навыками перевода текстов общей и профессиональной направленности

Обладать опытом использования соответствующих видов аргументов для обоснования выдвигаемой гипотезы

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.11 Технология оценки и управление развитием персонала
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью изучения дисциплины является раскрытие студентам теоретических основ о способах и технологиях управлении персоналом

**Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.
Индикаторы достижения компетенции**

ОПК-4: способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала

Знать:

методы анализа эффективности деятельности организации
методы и критерии оценки эффективности использования и развития персонала
современные технологии управления персоналом

Уметь:

решать задачи по эффективному использованию и развитию персонала
комплексно анализировать и оценивать задачи повышения эффективности деятельности организации
применять современные технологии управления персоналом

Владеть:

методами анализа эффективности деятельности организации
методами анализа эффективности использования и развития персонала
современными технологиями управления персоналом

ПК-5: умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации

Знать:

содержание, цели и основные факторы, определяющие необходимость обучения и развития персонала
структуру и специфику управления развитием персонала в организации
основные формы обучения персонала

Уметь:

реализовывать основные технологии управления персоналом организации, его обучения и развития
оценивать персонал организации и его развитие
применять различные формы обучения

Владеть:

эффективными технологиями активизации потенциальных возможностей персонала в процессе его развития и обучения
алгоритмами управления поведением персонала
эффективными технологиями обучения персонала

ПК-6: умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Знать:

содержание анализа и особенности оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
сущность основных мотивационных технологий

Уметь:

разрабатывать и внедрять различные виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
анализировать и обобщать опыт разработки и внедрения методики оценки персонала
обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда

Владеть:

методикой определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
методикой эффективной оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
методами построения систем мотивации и стимулирования труда

ПК-23: умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

Знать:

функции, задачи, обязанности менеджеров
последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности
экономические основы поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков

Уметь:

определять существующие недостатки в организационной структуре управления организации и формулировать предложения по их устранению
использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач
оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления

Владеть:

основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации
способами анализа социально значимых проблем и процессов
методами и программными средствами обработки деловой информации, способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

методы анализа эффективности деятельности организации
методы и критерии оценки эффективности использования и развития персонала
современные технологии управления персоналом
содержание, цели и основные факторы, определяющие необходимость обучения и развития персонала
структуру и специфику управления развитием персонала в организации
основные формы обучения персонала
содержание анализа и особенности оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
сущность основных мотивационных технологий
функции, задачи, обязанности менеджеров
последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности
экономические основы поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков

Уметь:

решать задачи по эффективному использованию и развитию персонала
комплексно анализировать и оценивать задачи повышения эффективности деятельности организации
применять современные технологии управления персоналом
реализовывать основные технологии управления персоналом организации, его обучения и развития
оценивать персонал организации и его развитие
применять различные формы обучения
разрабатывать и внедрять различные виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
анализировать и обобщать опыт разработки и внедрения методики оценки персонала
обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда
определять существующие недостатки в организационной структуре управления организации и формулировать предложения по их устранению
использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач
оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления

Владеть:

методами анализа эффективности деятельности организации
методами анализа эффективности использования и развития персонала
современными технологиями управления персоналом
эффективными технологиями активизации потенциальных возможностей персонала в процессе его развития и обучения
алгоритмами управления поведением персонала
эффективными технологиями обучения персонала
методикой определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
методикой эффективной оценки персонала в соответствии со стратегическими планами

организации

методами построения систем мотивации и стимулирования труда

основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации

способами анализа социально значимых проблем и процессов

методами и программными средствами обработки деловой информации, способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.01 Технология тренинга
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

дать студентам основы теории и методики тренинговой работы в системе управления персоналом, овладение знаниями и навыками по выявлению потребности заказчика и участников тренинга, формулированию цели тренинга и наполнению его адекватным бизнес-содержанием; развитию умений и навыков, необходимых для ведения бизнес-тренингов.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-5: способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения

Знать:

принципы и основы создания команд профессионалов и эффективной работы в коллективе (командах)

особенности коммуникационных процессов и групповых коммуникаций

подходы к выработке альтернативных и компромиссных решений

Уметь:

формировать команды профессионалов и эффективно работать в коллективе (командах)

аргументировать свою позицию и убеждать

находить компромиссные и альтернативные решения

Владеть:

навыками создания профессиональных команд и эффективной работы в командах

способами разрешения конфликтных ситуаций

навыками выработки компромиссных и альтернативных решений

ПК-28: владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации

Знать:

методы наставничества, способы вдохновлять других на развитие персонала и организации

Уметь:

быть наставником, вдохновлять других на развитие персонала и организации

Владеть:

владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

принципы и основы создания команд профессионалов и эффективной работы в коллективе (командах)

особенности коммуникационных процессов и групповых коммуникаций

подходы к выработке альтернативных и компромиссных решений

методы наставничества, способы вдохновлять других на развитие персонала и организации

Уметь:

формировать команды профессионалов и эффективно работать в коллективе (командах)

аргументировать свою позицию и убеждать

находить компромиссные и альтернативные решения

быть наставником, вдохновлять других на развитие персонала и организации

Владеть:

навыками создания профессиональных команд и эффективной работы в командах

способами разрешения конфликтных ситуаций

навыками выработки компромиссных и альтернативных решений

владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.02 Кадровый консалтинг и аудит
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью изучения дисциплины является формирование у студентов полного комплекса знаний о методах и технологии проведения аудита персонала, которые позволят объективно оценить деятельность в области организации трудового процесса и убедиться во взаимном соответствии этой деятельности и стратегии развития организации, регламентации трудовых отношений и законов, правил, инструкций и методик, их определяющих, а также сформировать понимание студентами концепции кадрового консалтинга и развить умение использовать знания в области кадрового консалтинга на практике.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.
Индикаторы достижения компетенции

ОПК-3: владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

Знать:

виды управленческих решений и методы их принятия
бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом
содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;

Уметь:

разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;
совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации
рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Владеть:

методами разработки и реализации стратегий управления персоналом
современными технологиями управления развитием персонала (управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала)
навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

ОПК-11: умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом

Знать:

содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;
принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования;
бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом

Уметь:

анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом
анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале

Владеть:

современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);
современными технологиями управлением поведением персонала
методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом

ПК-8: способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру

Знать:

принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)
типы и виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения
психологические основы порядка применения дисциплинарных взысканий

Уметь:

ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).

выбирать типы и виды дисциплинарных взысканий с учетом конкретной производственной ситуации
ориентироваться в специфике дисциплинарных взысканий с учётом психологической составляющей

Владеть:

методами мотивация и стимулирование трудовой деятельности.

процедурами применения дисциплинарных взысканий с учетом конкретной производственной ситуации
способностью оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

виды управленческих решений и методы их принятия

бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом

содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;

содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;

принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования;

бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом

принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)

типы и виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения

психологические основы порядка применения дисциплинарных взысканий

Уметь:

разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;

совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации

рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;

принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом

анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале

ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).

выбирать типы и виды дисциплинарных взысканий с учетом конкретной производственной ситуации

ориентироваться в специфике дисциплинарных взысканий с учётом психологической составляющей

Владеть:

методами разработки и реализации стратегий управления персоналом

современными технологиями управления развитием персонала (управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала)

навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);

современными технологиями управлением поведением персонала

методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом

методами мотивация и стимулирование трудовой деятельности.

процедурами применения дисциплинарных взысканий с учетом конкретной производственной ситуации
способностью оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях
и взысканиях)

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.03 Психотехнологии в кадровом отборе
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью изучения дисциплины является формирование понимания студентами современных технологий подбора персонала и овладение будущими специалистами необходимым объемом теоретических знаний и практических навыков. Обучение будущих специалистов практическим методам комплексного отбора персонала.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-7: владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности

Знать:

структуру делового общения

основные понятия и базовые элементы организации труда персонала

формы и виды разделения и кооперации труда; основные характеристики работы и рабочего места

Уметь:

формировать готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат

использовать этические принципы деловых отношений при кооперации с коллегами, в работе на общий результат

сбирать исходные данные для анализа основных элементов организации труда (информацию по анализу трудового

процесса на предприятии, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала)

Владеть:

навыками организации режимов труда и отдыха персонала

навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и умение

применять их на практике

навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности

других с учётом этических принципов деловых отношений

ПК-3: умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала

Знать:

основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора

персонала как составляющие процесса управления персоналом организации;

роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и

расстановки персонала;

методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала

Уметь:

ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала;

анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков;

учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и

расстановки персонала

Владеть:

способностью внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме;

методиками подбора и расстановки персонала с учетом профессиональных рисков;

способностью включать технологии подбора и отбора персонала в систему управления персоналом, методами деловой

оценки персонала при найме

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

структуру делового общения

основные понятия и базовые элементы организации труда персонала

формы и виды разделения и кооперации труда; основные характеристики работы и рабочего места

основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора

персонала как составляющие процесса управления персоналом организации;

роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и

расстановки персонала;

методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала

Уметь:

формировать готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат

использовать этические принципы деловых отношений при кооперации с коллегами, в работе на общий результат

сбирать исходные данные для анализа основных элементов организации труда (информацию по анализу трудового процесса на предприятии, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала)

ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала;

анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков;

учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала

Владеть:

навыками организации режимов труда и отдыха персонала

навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и умение применять их на практике

навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других с учётом этических принципов деловых отношений

способностью внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме;

методиками подбора и расстановки персонала с учетом профессиональных рисков;

способностью включать технологии подбора и отбора персонала в систему управления персоналом, методами деловой оценки персонала при найме

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.04 Процессный подход в управлении человеческими ресурсами
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью изучения дисциплины является углубленное изучение принципов и методов регламентации деятельности персонала в таких документах как: положение о подразделении, должностная инструкция, описание процесса, при разработке, внедрении и поддержании в рабочем состоянии документированных процедур, оговаривающих порядок реализации функций управления человеческими ресурсами; подготовка высококвалифицированных специалистов, способных на базе полученных знаний развить практические навыки управления персоналом в современных условиях.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.
Индикаторы достижения компетенции

ОПК-3: владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

Знать:

роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении
требования к содержанию стратегии управления человеческими ресурсами современной организации
основы теории, методологии, основные принципы и методы системных исследований

Уметь:

раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации
применять методы анализа современных проблем управления персоналом в организации
видеть современные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

Владеть:

умениями раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации
навыками комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации
способами анализа современных проблем управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

ОПК-4: способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала

Знать:

базовые понятия и сущность повышения эффективности использования и развития персонала
основы кадрового планирования в организации
специфику функционально-стоимостного анализа при решении задач управления персоналом

Уметь:

оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
разрабатывать кадровое планирование персонала
использовать методы функционально-стоимостного анализа

Владеть:

навыками оценки эффективности работы с персоналом
навыками разработки кадрового планирования персонала
навыками повышения эффективности использования и развития персонала

ПК-1: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации

Знать:

философию, миссию и концепцию управления персоналом
теоретические основы разработки и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации
механизмы и инструменты разработки стратегии и кадровой политики организации

Уметь:

разрабатывать миссию, концепцию, цели и задачи управления персоналом, кадровую и социальную политику организации
разрабатывать философию, миссию и концепцию развития организации и организационного проектирования;
применять механизмы и инструменты разработки стратегии и кадровой политики организации

Владеть:

навыками внедрения реализации и совершенствования стратегии управления персоналом в рамках стратегии её развития
методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами
организации
современными технологиями управлением поведением персонала

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

философию, миссию и концепцию управления персоналом
теоретические основы разработки и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом
организации
механизмы и инструменты разработки стратегии и кадровой политики организации
базовые понятия и сущность повышения эффективности использования и развития персонала
основы кадрового планирования в организации
специфику функционально-стоимостного анализа при решении задач управления персоналом

роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении
требования к содержанию стратегии управления человеческими ресурсами современной организации
основы теории, методологии, основные принципы и методы системных исследований

Уметь:

разрабатывать миссию, концепцию, цели и задачи управления персоналом, кадровую и социальную политику организации
разрабатывать философию, миссию и концепцию развития организации и организационного проектирования;
применять механизмы и инструменты разработки стратегии и кадровой политики организации

оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
разрабатывать кадровое планирование персонала
использовать методы функционально-стоимостного анализа
раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации
применять методы анализа современных проблем управления персоналом в организации
видеть современные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в
целом и ее персоналом

Владеть:

навыками внедрения реализации и совершенствования стратегии управления персоналом в рамках стратегии её
развития
методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами
организации
современными технологиями управлением поведением персонала
навыками оценки эффективности работы с персоналом
навыками разработки кадрового планирования персонала
навыками повышения эффективности использования и развития персонала
умениями раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации
навыками комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации
способами анализа современных проблем управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления
организацией в целом и ее персоналом

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.05 Социальные технологии в кадровом менеджменте
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Изучение дисциплины расширяет кругозор и функциональные возможности осуществления эффективной работы с персоналом, поскольку социальные технологии направлены на активизацию человеческого фактора производственной деятельности. Поэтому приобретение необходимых знаний и навыков реализации социальных технологий в кадровом менеджменте способствует приобретению базовых компетенций магистра по направлению подготовки «Управление персоналом», направленности «Кадровый менеджмент». Формирование у студентов теоретических знаний о социальных технологиях управления персоналом на разных уровнях управленческой деятельности, умения применять эти технологии для рационализации различных видов работы с персоналом.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.
Индикаторы достижения компетенции

ПК-34: владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации

Знать:

принципы, формы и методы работы с персоналом, механизмы их реализации с помощью социальных технологий
социальные технологии деловой оценки, развития персонала при найме работников
технологии разработки планов социального развития организации

Уметь:

определять наиболее эффективные социальные технологии исходя из характеристик персонала и задач организации
применять современные социальные технологии для реализации задач кадрового менеджмента
определять эффективность применения социальных технологий и корректировать их реализацию

Владеть:

современными социальными технологиями для реализации задач эффективного кадрового менеджмента
навыками адаптации социальных технологий при реализации задач управления персоналом
способностью разрабатывать планы социального развития организации и участвовать в их реализации

ПК-35: владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами

Знать:

природу и сущность конфликтов и стрессов
Принципы, формы и методы управления конфликтами
методы и механизмы применяемые в программах профилактики конфликтов и стрессов

Уметь:

выбирать наиболее эффективные технологии управления конфликтами
разрабатывать программы профилактики конфликтов и стрессов с использованием социальных технологий
организовывать внедрение программ профилактики конфликтов и стрессов в организации

Владеть:

навыками управления конфликтами и стрессов с использованием социальных технологий
навыками лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами в организации
способностью организации социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами в организации

ПК-36: владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

Знать:

технологии проведения мониторинга и диагностику организационного состояния организации и её кадрового потенциала
принципы, формы и методы диагностики состояния организационного развития и направления применения их в своей

профессиональной деятельности

методы оценки эффективности действующей в организации системы охраны труда, социальной защиты и социально-психологического климата в коллективе

Уметь:

принимать участие в разработке проектов и программ направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом , обеспечения безопасных условий труда и психологического комфорта

разрабатывать и применять современные методы отбора ,оценки и развития персонала с точки зрения предотвращения негативных социальных последствий и стрессовых ситуаций

разрабатывать и внедрять в систему корпоративных стандартов работы с персоналом мероприятия по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

Владеть:

современными технологиями командной работы с коллегами ,руководителями и подчиненными в области поддержания физического и душевного здоровья сотрудников

методами организации работы по координированному, комплексному воздействию на персонал в плане их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

способностью управления и контроля эффективности деятельности по организации созданию благоприятный социальных, психологических и организационных условий для безопасного и производительного труда

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

принципы, формы и методы работы с персоналом , механизмы их реализации с помощью социальных технологий

социальные технологии деловой оценки , развития персонала при найме работников

технологии разработки планов социального развития организации

природу и сущность конфликтов и стрессов

Принципы, формы и методы управления конфликтами

методы и механизмы применяемые в программах профилактики конфликтов и стрессов

технологии проведения мониторинга и диагностику организационного состояния организации и её кадрового потенциала

принципы , формы и методы диагностики состояния организационного развития и направления применения их в своей профессиональной деятельности

методы оценки эффективности действующей в организации системы охраны труда, социальной защиты и социально-психологического климата в коллективе

Уметь:

определять наиболее эффективные социальные технологии исходя из характеристик персонала и задач организации

применять современные социальные технологии для реализации задач кадрового менеджмента

определять эффективность применения социальных технологий и корректировать их реализацию

выбирать наиболее эффективные технологии управления конфликтами

разрабатывать программы профилактики конфликтов и стрессов с использованием социальных технологий

организовывать внедрение программ профилактики конфликтов и стрессов в организации

принимать участие в разработке проектов и программ направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом , обеспечения безопасных условий труда и психологического комфорта

разрабатывать и применять современные методы отбора ,оценки и развития персонала с точки зрения предотвращения негативных социальных последствий и стрессовых ситуаций

разрабатывать и внедрять в систему корпоративных стандартов работы с персоналом мероприятия по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

Владеть:

навыками управления конфликтами и стрессов с использованием социальных технологий

навыками лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами в организации

способностью организации социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами в организации

современными социальными технологиями для реализации задач эффективного кадрового менеджмента

навыками адаптации социальных технологий при реализации задач управления персоналом

способностью разрабатывать планы социального развития организации и участвовать в их реализации

современными технологиями командной работы с коллегами ,руководителями и подчиненными в области поддержания физического и душевного здоровья сотрудников
методами организации работы по координированному, комплексному воздействию на персонал в плане их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон
способностью управления и контроля эффективности деятельности по организации созданию благоприятный социальных, психологических и организационных условий для безопасного и производительного труда

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.06 Корпоративная социальная ответственность организации и социальное партнерство
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

- формирование системного представления об управлении социальной деятельностью организации во внутренней и внешней социальной среде, об основных социально-экономических аспектах регулирования корпоративных трудовых отношений.
- способствовать овладению студентами теоретико-методологической базой исследования и оценки социальной реальности в контексте проблем, составляющих содержание социального партнерства как способа эффективного решения задач практики социальной работы.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.

Индикаторы достижения компетенции

ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

Знать:

требования профессиональной этики и готовность поступать в соответствии с этими требованиями.
формы и стимулирующие механизмы ответственности за принятые организационно-управленческие решения в различных, в том числе и в нестандартных ситуациях
основные нравственно-этические концепции для принятия необходимых решений и осуществления необходимых действий в нестандартных ситуациях

Уметь:

формировать необходимую информационную базу для принятия организационно-управленческих решений;
использовать философские знания и нравственно-этические концепции в принятии решений по нестандартным ситуациям
применять при необходимости накопленный опыт для решения нестандартных исследовательских и проектных задач

Владеть:

методами диагностика компетенций субъекта принятия организационно-управленческих решений с использованием различных оценочных средств
методами обеспечения надежности информации для принятия решений
навыками действовать в нестандартных ситуациях и нести социально-этическую ответственность за принятые решения

ОПК-6: способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии

Знать:

основные подходы к стратегическому развитию организации
значение и содержание корпоративной культуры
роль корпоративной социальной ответственности как стратегического фактора конкурентоспособности

Уметь:

идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции концепции корпоративной социальной ответственности развития и повышения профессионального уровня
производить исследования и оценку эффективности корпоративной социальной ответственности предприятия
применять принципы корпоративной социальной ответственности при разработке инноваций

Владеть:

навыками принимать решения по разработке КСО и контроле за реализацией стратегии
приёмами выявления связи показателей степени развития системы корпоративной социальной ответственности с показателями развития общественного производства и социально-экономического состояния работников
современными технологиями концепции корпоративной социальной ответственности с целью влияния на индивидуальное и групповое поведение людей в организации

ПК-10: умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом

Знать:

современными технологиями концепции корпоративной социальной ответственности с целью влияния на индивидуальное

и групповое поведение людей в организации
основы психологии и теории управления человеческими ресурсами
иметь представление о социальных инвестициях и социальном сотрудничестве и партнерстве

Уметь:

разрабатывать предложения по формированию и реализации стратегии корпоративной социальной ответственности с учётом качества человеческих ресурсов
разрабатывать и обосновывать варианты эффективных управленческих решений управленческих и производственных ситуаций в условиях неопределенности и риска
разрабатывать социально ориентированные стратегии

Владеть:

методиками оценки эффективности систем управления
навыками использования методов анализа и проектирования систем управления для решения задач управления инструментами управления человеческими ресурсами с позиции корпоративной социальной ответственности, механизмами включения КСО в различные стратегии организации

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

требования профессиональной этики и готовность поступать в соответствии с этими требованиями.
формы и стимулирующие механизмы ответственности за принятые организационно-управленческие решения в различных, в том числе и в нестандартных ситуациях
основные нравственно-этические концепции для принятия необходимых решений и осуществления необходимых действий в нестандартных ситуациях
основные подходы к стратегическому развитию организации
значение и содержание корпоративной культуры
роль корпоративной социальной ответственности как стратегического фактора конкурентоспособности

современными технологиями концепции корпоративной социальной ответственности с целью влияния на индивидуальное и групповое поведение людей в организации
основы психологии и теории управления человеческими ресурсами
иметь представление о социальных инвестициях и социальном сотрудничестве и партнерстве

Уметь:

формировать необходимую информационную базу для принятия организационно-управленческих решений;
использовать философские знания и нравственно-этические концепции в принятии решений по нестандартным ситуациям
применять при необходимости накопленный опыт для решения нестандартных исследовательских и проектных задач
идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции концепции корпоративной социальной ответственности развития и повышения профессионального уровня
производить исследования и оценку эффективности корпоративной социальной ответственности предприятия
применять принципы корпоративной социальной ответственности при разработке инноваций
разрабатывать предложения по формированию и реализации стратегии корпоративной социальной ответственности с учётом качества человеческих ресурсов
разрабатывать и обосновывать варианты эффективных управленческих решений управленческих и производственных ситуаций в условиях неопределенности и риска
разрабатывать социально ориентированные стратегии

Владеть:

методами диагностика компетенций субъекта принятия организационно-управленческих решений с использованием различных оценочных средств
методами обеспечения надежности информации для принятия решений
навыками действовать в нестандартных ситуациях и нести социально-этическую ответственность за принятые решения
навыками принимать решения по разработке КСО и контролю за реализацией стратегии
приёмами выявления связи показателей степени развития системы корпоративной социальной ответственности с показателями развития общественного производства и социально-экономического состояния работников
современными технологиями концепции корпоративной социальной ответственности с целью влияния на индивидуальное и групповое поведение людей в организации
методиками оценки эффективности систем управления
навыками использования методов анализа и проектирования систем управления для решения задач управления

инструментами управления человеческими ресурсами с позиции корпоративной социальной ответственности, механизмами включения КСО в различные стратегии организации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.01.01 Персонал-технологии в кадровом отборе
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Дисциплина имеет целью подготовку магистров, обладающих знаниями основных современных проблем управления персоналом в организации в области современных персонал - технологий, включая вопросы разработки философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом; кадровое планирование и маркетинг персонала; найм, оценку, прием, аудит, контроллинг и учет персонала; социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала; трудовые отношения; управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами; организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда; развитие персонала; мотивацию и стимулирование персонала; социальное развитие персонала

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.
Индикаторы достижения компетенции

ОПК-3: владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

Знать:

роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении
требования к содержанию стратегии управления человеческими ресурсами современной организации
основы теории, методологии, основные принципы и методы системных исследований

Уметь:

раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации
применять методы анализа современных проблем управления персоналом в организации
видеть современные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

Владеть:

умениями раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации
навыками комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации
способами анализа современных проблем управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

ОПК-7: владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности

Знать:

закономерности, принципы и методические подходы внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала
принципы формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и умеет применять их на практике
виды, формы и методы обучения персонала

Уметь:

разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации
разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации

разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора персонала

Владеть:

навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала

методами внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонал
умением оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

ПК-3: умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала

Знать:

основные ошибки, возникающие при проведении диагностических процедур
основные методы определения целевых признаков персонала, правила составления профессиограмм и квалификационных

карт
алгоритм формирования окончательных выводов по результатам использования диагностических процедур

Уметь:

разрабатывать программу поиска и привлечения кандидатов, организовывать отбор и подбор кандидатов
применять психодиагностические методики профессионального подбора кадров
составлять перечень вопросов для проведения оценочного собеседования

Владеть:

понятийно-категориальным аппаратом
навыками анализа результатов диагностики претендентов с использованием различных инструментариев – тестов, ролевых и деловых игр, собеседований
методами оценки профессиональной пригодности кандидатов

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении
требования к содержанию стратегии управления человеческими ресурсами современной организации
основы теории, методологии, основные принципы и методы системных исследований
закономерности, принципы и методические подходы внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала
принципы формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и умеет применять их на практике
виды, формы и методы обучения персонала
основные ошибки, возникающие при проведении диагностических процедур
основные методы определения целевых признаков персонала, правила составления профессиограмм и квалификационных карт
алгоритм формирования окончательных выводов по результатам использования диагностических процедур

Уметь:

раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации
применять методы анализа современных проблем управления персоналом в организации
видеть современные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации
разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации
разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора персонала
разрабатывать программу поиска и привлечения кандидатов, организовывать отбор и подбор кандидатов
применять психодиагностические методики профессионального подбора кадров
составлять перечень вопросов для проведения оценочного собеседования

Владеть:

умениями раскрывать сущность современных проблем управления персоналом в организации
навыками комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации
способами анализа современных проблем управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала
методами внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонал
умением оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
понятийно-категориальным аппаратом
навыками анализа результатов диагностики претендентов с использованием различных инструментариев – тестов, ролевых и деловых игр, собеседований
методами оценки профессиональной пригодности кандидатов

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.01.02 Методы исследований в кадровом менеджменте
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Формирование у студентов теоретического мышления, освоение фундаментальных современных и классических теорий, научных концепций отечественных и зарубежных авторов, раскрывающих социальную природу отношений. Формирование навыков применения инструментально-эмпирических методов социологического исследования в ходе самостоятельной профессиональной и научной деятельности как на уровне организации, так и в масштабе общества

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.
Индикаторы достижения компетенции

ОК-1: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

Знать:

методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности

способы сбора и обработки необходимой информации для выполнения научного исследования
методологию научно-исследовательской деятельности

Уметь:

самостоятельно осваивать новые методы работы, использовать методы и средства познания, формы и методы обучения и самоконтроля и современные образовательные технологии для своего интеллектуального
выбирать оптимальный способ решения проблемной ситуации в предложенных практических заданиях
обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования

Владеть:

способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень
навыками анализа вариантов использования инструментов решения проблемной ситуации
способностью к абстрактному мышлению, анализу и синтезу информации

ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем

Знать:

Знать методику определения социально-экономической эффективности

Знать основы макроэкономики

Знать актуальные научные проблемы управления персоналом

Уметь:

умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

Владеть:

владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности

владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем

владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц

ОПК-10: владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы

Знать:

базовые методы и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом

особенности каждого метода и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом

возможности каждого метода и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом

Уметь:

умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

Владеть:

навыком использования методов и программ обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом по аналогии

навыком использования методов и программ обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом самостоятельно

навыком использования программ и методов количественного и качественного анализа и обработки информации

ОПК-12: умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

Знать:

методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом

методы представления результатов научно-исследовательских работ

критерии оценки результатов научно-исследовательских работ.

Уметь:

разрабатывать методические основы и инструментарий социологического исследования

использовать инструменты прикладной социологии для проведения исследований в системе управления персоналом

интерпретировать полученные результаты анализа системы управления персоналом

Владеть:

приемами выбора направления исследования для последующей формулировки темы исследования, методами составления плана выполнения исследовательского проекта, методами проведения анализа количественных и качественных данных понятийным аппаратом кадрового менеджмента и абстрактно-логическим мышлением

технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала

ПК-24: владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

Знать:

Уметь:

Владеть:

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности

способы сбора и обработки необходимой информации для выполнения научного исследования

методологию научно-исследовательской деятельности

Знать методику определения социально-экономической эффективности

Знать основы макроэкономики

Знать актуальные научные проблемы управления персоналом

базовые методы и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом

особенности каждого метода и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом

возможности каждого метода и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом

Уметь:

умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

разрабатывать методические основы и инструментарий социологического исследования

использовать инструменты прикладной социологии для проведения исследований в системе управления персоналом

интерпретировать полученные результаты анализа системы управления персоналом

Владеть:

владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности

владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем

владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц

навыком использования методов и программ обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом по аналогии

навыком использования методов и программ обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом самостоятельно

навыком использования программ и методов количественного и качественного анализа и приемами выбора направления исследования для последующей формулировки темы исследования, методами составления плана выполнения исследовательского проекта, методами проведения анализа количественных и качественных данных

понятийным аппаратом кадрового менеджмента и абстрактно-логическим мышлением

технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала работы информации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.02.01 Компетенции и ценностный подход в управлении персоналом
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Сформировать понятия компетентности и ценностного подхода в кадровом менеджменте и умения реализовать идеи и технологии компетентностного подхода в управлении персоналом

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-3: владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

Знать:

виды управленческих решений и методы их принятия

бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом

содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;

Уметь:

разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации

рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Владеть:

методами разработки и реализации стратегий управления персоналом

современными технологиями управления развитием персонала (управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала)

навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

ОПК-7: владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности

Знать:

основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом;

основы кадрового планирования в организации

основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и уметь применять их на практике;

Уметь:

разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;

разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации;

использовать различные методы текущей деловой оценки персонала;

Владеть:

методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации

современными технологиями управления персоналом организации найма, отбора, приема и расстановки персонала;

социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т. ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями);

ПК-2: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

Знать:

основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

основы кадрового планирования и контроллинга

стратегии привлечения персонала

Уметь:

применять на практике основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга

ориентироваться в российской и зарубежной специфике кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом

Владеть:

технологиями привлечения персонала

навыками применения на практике основ кадрового планирования и контроллинга

навыками применения на практике основ маркетинга персонала

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

основы кадрового планирования и контроллинга

стратегии привлечения персонала

виды управленческих решений и методы их принятия

бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом

содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления

основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом;

основы кадрового планирования в организации

основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и уметь применять их на практике;

Уметь:

разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;

совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации

рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;

разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации;

использовать различные методы текущей деловой оценки персонала;

применять на практике основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга

ориентироваться в российской и зарубежной специфике кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом

Владеть:

методами разработки и реализации стратегий управления персоналом

современными технологиями управления развитием персонала (управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала)

навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации

современными технологиями управления персоналом организации найма, отбора, приема и расстановки персонала;

социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала

современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т. ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями);

технологиями привлечения персонала

навыками применения на практике основ кадрового планирования и контроллинга

навыками применения на практике основ маркетинга персонала

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.02.02 Развитие индивидуальных способностей менеджера
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Основная цель изучения дисциплины «Развитие индивидуальных способностей менеджера» – раскрыть и развить индивидуальные способности, направленные на улучшение качества работы с персоналом, раскрыть механизм оптимального соединения методов и технологий работы с персоналом с задачами предприятия и интересами работников.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

социальные, этические, конфессиональные и культурные нормы общения
функциональные и должностные обязанности персонала
рабочие проблемы и пожелания сотрудников организации

Уметь:

применять социальные, этические, конфессиональные и культурные нормы общения при взаимодействии с персоналом
координировать работу персонала
решать рабочие проблемы и пожелания сотрудников организации

Владеть:

навыками использования социальных, этических, конфессиональных и культурных норм общения при взаимодействии с персоналом
навыками управления персоналом организации
навыками формирования благоприятного климата в организации для выполнения функциональных обязанностей

ОПК-5: способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения

Знать:

точки зрения отстаивания позиций, убеждения
навыки нахождения компромиссных альтернативных решений
способы оценки эффективности использования и развития персонала

Уметь:

создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах
отстаивать свою позицию, убеждать
всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала

Владеть:

навыками создания команды
навыками нахождения компромиссных альтернативных решений
способами оценки эффективности использования и развития персонала

ПК-25: умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения

Знать:

способы подготовки и проведения совещаний
способы формирования регламента
способы принятия совместных решений при проведении совещаний

Уметь:

выбирать тему, формировать регламент
анализировать проблемное поле, информировать других
принимать совместные решения при проведении совещаний

Владеть:

способами подготовки и проведения совещаний
современными методами сбора, обработки и анализа данных при формировании проблемного поля

способами принятия совместных решений при проведении совещаний

ПК-26: умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

Знать:

основы разработки образовательных программ
основы разработки учебно-методических комплексов
основы разработки необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

Уметь:

разрабатывать образовательные программы
разрабатывать учебно-методические комплексы
разрабатывать необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

Владеть:

основами разработки образовательных программ
основами разработки учебно-методических комплексов
основами разработки необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

ПК-27: владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения

Знать:

современные образовательные технологии
методы разработки учебно-методических комплексов
способы применения методов организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов

Уметь:

применять современные образовательные технологии
применять методы разработки учебно-методических комплексов
использовать способы применения методов организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов

Владеть:

современными образовательными технологиями
методами разработки учебно-методических комплексов
способами применения методов организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов

ПК-28: владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации

Знать:

современные концепции управления персоналом в различных типах ОУ
сущность роли кадровой службы в достижении целей образовательной организации
теоретические и методологические основы современных методов управления персоналом

Уметь:

выработать системный подход к профессиональной работе с персоналом в ОУ
разрабатывать требования к должности (модели компетенций) персонала образовательной организации
разрабатывать программу развития персонала и кадрового резерва образовательной организации

Владеть:

навыками разработки и реализации оптимальных кадровых решений
навыками управления собственным потенциалом
методами и приемы развития системы управленческих технологий

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

социальные, этические, конфессиональные и культурные нормы общения
функциональные и должностные обязанности персонала
рабочие проблемы и пожелания сотрудников организации
точки зрения отстаивания позиций, убеждения
навыки нахождения компромиссных альтернативных решений
способы оценки эффективности использования и развития персонала
основы разработки образовательных программ
основы разработки учебно-методических комплексов
основы разработки необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

современные образовательные технологии
методы разработки учебно-методических комплексов
способы применения методов организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов
современные концепции управления персоналом в различных типах ОУ
сущность роли кадровой службы в достижении целей образовательной организации
теоретические и методологические основы современных методов управления персоналом

Уметь:

применять социальные, этические, конфессиональные и культурные нормы общения при взаимодействии с персоналом
координировать работу персонала
решать рабочие проблемы и пожелания сотрудников организации
создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах
отстаивать свою позицию, убеждать
всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
разрабатывать образовательные программы
разрабатывать учебно-методические комплексы
разрабатывать необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
применять современные образовательные технологии
применять методы разработки учебно-методических комплексов
использовать способы применения методов организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов
выработать системный подход к профессиональной работе с персоналом в ОУ
разрабатывать требования к должности (модели компетенций) персонала образовательной организации
разрабатывать программу развития персонала и кадрового резерва образовательной организации

Владеть:

навыками использования социальных, этических, конфессиональных и культурных норм общения при взаимодействии с персоналом
навыками управления персоналом организации
навыками формирования благоприятного климата в организации для выполнения функциональных обязанностей
навыками создания команды
навыками нахождения компромиссных альтернативных решений
способами оценки эффективности использования и развития персонала
основами разработки образовательных программ
основами разработки учебно-методических комплексов
основами разработки необходимых материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
современными образовательными технологиями
методами разработки учебно-методических комплексов
способами применения методов организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов
навыками разработки и реализации оптимальных кадровых решений
навыками управления собственным потенциалом
методами и приемы развития системы управленческих технологий

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.03.01 Современные методы социологических исследований
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью преподавания учебной дисциплины является углубленное изучение теоретических основ и прикладных аспектов организационных экономических проблем управления персоналом и формирование студентов навыков их решения; подготовка высококвалифицированных специалистов, способных на базе полученных знаний развить практические навыки управления персоналом в современных условиях.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-12: умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

Знать:

базовые понятия информации и информационной безопасности
значение информации в развитии современного информационного общества и угрозы, возникающие в этом процессе
роль информации в развитии современного общества и экономических знаний, а также требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны

Уметь:

получать информацию
использовать полученную информацию в экономике и осознавать возможные опасности и угрозы, возникающие в этом процессе использования информации
соблюдать основные требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны

Владеть:

навыками использования информацией
работой с информацией и методами информационной безопасности
применением информации в развитии современного информационного общества с соблюдением основных требований информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны

ПК-24: владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

Знать:

методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации.
методы оценки эффективности системы нематериального стимулирования в организации
методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации и их роль в формировании системы оплаты труда персонала

Уметь:

ориентироваться в сложностях применения систем материального стимулирования в организации
ориентироваться в сложностях применения систем нематериального стимулирования в организации
учитывать в формировании системы оплаты труда персонала результаты оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Владеть:

способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации.
способностью применять на практике методы оценки эффективности системы нематериального стимулирования в организации
навыками формирования системы оплаты труда персонала с учетом результатов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

ПК-34: владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации

Знать:

тенденции развития самоуправления в системе организационного поведения
симптомы профессионального выгорания
отечественный и зарубежный опыт в области развития психофизиологии профессиональной деятельности в контексте решения проблем самоуправления и самостоятельного обучения.

Уметь:

выявлять симптомы профессионального выгорания

анализировать влияния различных психофизиологических состояний на работоспособность и самоуправление.
диагностировать проблемы самоуправления и самостоятельного обучения в рамках системы организационного поведения

Владеть:

готовностью транслировать своим коллегам навыки самоуправления и самостоятельного обучения
навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам
методами диагностики способностей и индивидуальных особенностей человека в контексте выбора направления
профессиональной деятельности

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

базовые понятия информации и информационной безопасности

значение информации в развитии современного информационного общества и угрозы, возникающие в этом процессе

роль информации в развитии современного общества и экономических знаний, а также требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны

методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации.

методы оценки эффективности системы нематериального стимулирования в организации

методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации и их роль в формировании системы оплаты труда персонала

тенденции развития самоуправления в системе организационного поведения

симптомы профессионального выгорания

отечественный и зарубежный опыт в области развития психофизиологии профессиональной деятельности в контексте решения проблем самоуправления и самостоятельного обучения.

Уметь:

получать информацию

использовать полученную информацию в экономике и осознавать возможные опасности и угрозы, возникающие в этом процессе использования информации

соблюдать основные требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны

ориентироваться в сложностях применения систем материального стимулирования в организации

ориентироваться в сложностях применения систем нематериального стимулирования в организации

учитывать в формировании системы оплаты труда персонала результаты оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

выявлять симптомы профессионального выгорания

анализировать влияния различных психофизиологических состояний на работоспособность и самоуправление.

диагностировать проблемы самоуправления и самостоятельного обучения в рамках системы организационного поведения

Владеть:

навыками использования информацией

работой с информацией и методами информационной безопасности

применением информации в развитии современного информационного общества с соблюдением основных требований информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны

способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации.

способностью применять на практике методы оценки эффективности системы нематериального стимулирования в организации

навыками формирования системы оплаты труда персонала с учетом результатов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

готовностью транслировать своим коллегам навыки самоуправления и самостоятельного обучения

навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам

методами диагностики способностей и индивидуальных особенностей человека в контексте выбора направления профессиональной деятельности

Трудоёмкость дисциплины/практики: 5 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.03.02 Разработка и управление бизнес-процессами
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целями освоения дисциплины является обучение теоретическим основам процессного управления, моделирования и анализа и оптимизации бизнес-процессов, ознакомление с современными инструментальными системами для моделирования и анализа процессов организации.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-3: владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

Знать:

виды управленческих решений и методы их принятия

бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом

содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;

Уметь:

разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации

рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Владеть:

методами разработки и реализации стратегий управления персоналом

современными технологиями управления развитием персонала (управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала)

навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

ОПК-9: способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

Знать:

специфику определения макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления;

особенности оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов;

принципы подготовки решений в области оптимизации трудовых ресурсов региона и отдельной организации

Уметь:

применять полученные теоретические знания воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов на практике;

проводить макроэкономический анализ трудовых ресурсов региона и отдельной организации;

использовать результаты макроэкономического анализа социально-экономической системы трудовых ресурсов региона и отдельной организации для подготовки решений в области их оптимизации

Владеть:

методическим аппаратом, позволяющим исследовать, анализировать и прогнозировать формирование и развитие трудовых ресурсов;

навыками проведения макроэкономического анализа трудовых ресурсов региона и отдельной организации;

навыками использования результатов анализа трудовых ресурсов для подготовки решений в области их оптимизации

ПК-1: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации

Знать:

разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;

совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации

рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Уметь:

анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом
анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале

Владеть:

методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);
современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями);

ПК-2: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

Знать:

методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
технологии управления персоналом в организации

Уметь:

применять методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

Владеть:

навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
навыками определения направлений и формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
технологиями управления персоналом в организации

ПК-4: умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации

Знать:

сущность и содержание адаптации персонала организации
закономерности формирования и развития системы адаптации персонала организации
политику адаптации персонала организации

Уметь:

разрабатывать планы адаптации персонала организации
разрабатывать политику адаптации персонала организации с учетом специфики организации
разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации

Владеть:

навыками разработки системы адаптации персонала организации
навыками разработки эффективных методов адаптации персонала с учетом специфики организации
навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала организации

ПК-5: умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации

Знать:

содержание, цели и основные факторы, определяющие необходимость обучения и развития персонала
структуру и специфику управления развитием персонала в организации
основные формы обучения персонала

Уметь:

реализовывать основные технологии управления персоналом организации, его обучения и развития
оценивать персонал организации и его развитие
применять различные формы обучения

Владеть:

эффективными технологиями активизации потенциальных возможностей персонала в процессе его развития и обучения
алгоритмами управления поведением персонала
эффективными технологиями обучения персонала

ПК-6: умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Знать:

содержание анализа и особенности оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
сущность основных мотивационных технологий

Уметь:

разрабатывать и внедрять различные виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
анализировать и обобщать опыт разработки и внедрения методики оценки персонала
обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда

Владеть:

методикой определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
методикой эффективной оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
методами построения систем мотивации и стимулирования труда

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

виды управленческих решений и методы их принятия
бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом
содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;
специфику определения макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления;
особенности оценки воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов;
принципы подготовки решений в области оптимизации трудовых ресурсов региона и отдельной организации
разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;
совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации
рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
технологии управления персоналом в организации
сущность и содержание адаптации персонала организации
закономерности формирования и развития системы адаптации персонала организации
политику адаптации персонала организации
содержание, цели и основные факторы, определяющие необходимость обучения и развития персонала
структуру и специфику управления развитием персонала в организации
основные формы обучения персонала
содержание анализа и особенности оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
сущность основных мотивационных технологий

Уметь:

разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;
совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации
рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
применять полученные теоретические знания воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов на практике;
проводить макроэкономический анализ трудовых ресурсов региона и отдельной организации;
использовать результаты макроэкономического анализа социально-экономической системы трудовых ресурсов региона и отдельной организации для подготовки решений в области их оптимизации
анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом

анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале

применять методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

разрабатывать планы адаптации персонала организации

разрабатывать политику адаптации персонала организации с учетом специфики организации

разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации

реализовывать основные технологии управления персоналом организации, его обучения и развития

оценивать персонал организации и его развитие

применять различные формы обучения

разрабатывать и внедрять различные виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

анализировать и обобщать опыт разработки и внедрения методики оценки персонала

обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда

Владеть:

методами разработки и реализации стратегий управления персоналом

современными технологиями управления развитием персонала (управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала)

навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

методическим аппаратом, позволяющим исследовать, анализировать и прогнозировать формирование и развитие трудовых ресурсов;

навыками проведения макроэкономического анализа трудовых ресурсов региона и отдельной организации;

навыками использования результатов анализа трудовых ресурсов для подготовки решений в области их оптимизации

методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);

современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями);

навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом

навыками определения направлений и формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

технологиями управления персоналом в организации

навыками разработки системы адаптации персонала организации

навыками разработки эффективных методов адаптации персонала с учетом специфики организации

навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала организации

эффективными технологиями активизации потенциальных возможностей персонала в процессе его развития и обучения

алгоритмами управления поведением персонала

эффективными технологиями обучения персонала

методикой определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

методикой эффективной оценки персонала в соответствии со стратегическими планами

организации

методами построения систем мотивации и стимулирования труда

Трудоёмкость дисциплины/практики: 5 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б2.В.01(У) Учебная практика, практика по получению первичных профессиональных умений и
навыков
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

формирование у обучающихся на основе практической подготовки профессиональных компетенций, установленных настоящей рабочей программой. Данные профессиональные компетенции формируются при выполнении определенных видов работ и детализируют обобщенные трудовые и трудовые функции, вытекающие из профессионального стандарта специалиста по управлению персоналом (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. N 691н)- ознакомление с работой руководителей низшего звена и специалистов в различных службах аппарата управления, прежде всего, службой управления персоналом.

**Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.
Индикаторы достижения компетенции**

ОК-3: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

Знать:

Уметь:

Владеть:

ОПК-10: владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы

Знать:

Уметь:

Владеть:

ПК-24: владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

Знать:

Уметь:

Владеть:

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

Основные теории мотивации, лидерства и власти

Способы управления социально- экономическими процессами и трудовыми коллективами

Основы стратегического управления персоналом

основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации

роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала

методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала

роль социализации, профориентации и профессионализации персонала

психологические основы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации

психологические основы разработки и внедрения программ трудовой адаптации

Уметь:

Диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию

Применять основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;

Согласовывать и координировать деятельность подразделений организации для достижения глобальной цели предприятия ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала.

анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков

учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала

анализировать психологические основы внедрения программ трудовой адаптации

анализировать психологические основы формирования системы трудовой адаптации персонала при разработке и внедрении программ трудовой адаптации

ориентироваться в специфике социализации, профориентации и профессионализации персонала при различных вариантах кадрового планирования

Владеть:

Методами формирования организационной культуры

Методиками формирования и навыками применения эффективных систем мотивации персонала компании

Методами и инструментами координации деятельности подразделений в рамках генеральной стратегии организации способностью внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме

методиками подбора и расстановки персонала с учетом профессиональных рисков

способностью включать технологии подбора и отбора персонала в систему управления персоналом, методами деловой оценки персонала при найме

навыками социализации для успешной профессиональной социализации

готовностью учитывать в практике управления персоналом психологические основы формирования системы трудовой адаптации персонала

готовностью учитывать при кадровом планировании основы социализации, профориентации и профессионализации персонала

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б2.В.02(П) Производственная практика, практика по получению профессиональных умений и опыта
профессиональной деятельности, в том числе педагогическая практика
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Подготовка обучающегося, в соответствии с требованиями, установленными ФГОС ВО, по формированию профессиональных (ПК-25, ПК-26), компетенций для профессиональной готовности разрабатывать стратегические решения, обобщать опыт стратегического управления в научных исследованиях, в содержании, методическом обеспечении учебных дисциплин

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.

Индикаторы достижения компетенции

ПК-25: умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения

Знать:

экономическую сущность кадровых рисков

сущность управленческих решений

основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом

Уметь:

использовать результаты анализа для принятия управленческих решений

анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента

анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом

Владеть:

способностью оценивать рыночных и специфических рисков

готовностью использовать результаты анализа экономических показателей рисков для принятия управленческих решений

способностью использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом при принятии решений в контексте финансового менеджмента

ПК-26: умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

Знать:

методологии обеспечения проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

стратегию развития организации

особенности процесса разработки учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала

Уметь:

разрабатывать необходимые материалы для проведения обучения персонала

разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

разрабатывать образовательные программы в соответствии со стратегией развития организации

Владеть:

навыками организации обеспечения учебно-методической деятельностью для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

навыками анализа учебно-методических материалов и выявления направлений их совершенствования в отношении обучения персонала

навыками разработки материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

экономическую сущность кадровых рисков

сущность управленческих решений

основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом

методологии обеспечения проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

стратегию развития организации

особенности процесса разработки учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала

Уметь:

использовать результаты анализа для принятия управленческих решений

анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента

анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом

разрабатывать необходимые материалы для проведения обучения персонала

разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

разрабатывать образовательные программы в соответствии со стратегией развития организации

Владеть:

способностью оценивать рыночных и специфических рисков

готовностью использовать результаты анализа экономических показателей рисков для принятия управленческих решений

способностью использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом при принятии решений в контексте финансового менеджмента

навыками организации обеспечения учебно-методической деятельностью для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

навыками анализа учебно-методических материалов и выявления направлений их совершенствования в отношении обучения персонала

навыками разработки материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б2.В.03(Н) Производственная практика, НИР
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Основными целями педагогической практики по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» являются:

- изучение магистрами основ научно-педагогической деятельности, методики преподавания дисциплин плана учебного процесса по направлению «Управление персоналом»;
- закрепление и углубление теоретических знаний магистров, полученных в процессе аудиторных занятий, расширение профессионального кругозора;
- приобретение магистрами навыков педагогической деятельности, разработки методики и проведения учебных занятий.

Задачами педагогической практики являются:

- закрепление и углубление теоретических знаний магистров посредством изучения научной литературы по темам преподаваемого курса;
- разработка рабочей программы по учебной дисциплине;
- разработка методики проведения учебных занятий;
- подготовка учебных заданий студентам для работы в интерактивном режиме;
- подготовка презентационных материалов для учебных занятий;
- разработка тем контрольных, курсовых и квалификационных работ;
- подготовка тестовых и контрольных заданий для проведения зачетов и экзаменов;
- проведение учебных занятий различного вида (лекции, семинарские занятия, лабораторные работы, практические занятия);
- расширение профессионального кругозора магистров на основе посещения занятий преподавателей кафедры;
- активное участие в научно-практических конференциях, семинарах и заседаниях методических комиссий;
- выполнение отдельных поручений в рамках программы педагогической практики.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.
Индикаторы достижения компетенции

ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

Знать:

Способы поиска и систематизации исторических источников для проведения анализа закономерностей исторического развития общества

Принципы проверки достоверности исторического развития общества выявленной из исторических источников
Основные методики анализа исторического прошлого, для выработки собственной гражданской позиции

Уметь:

Выявить основные этапы исторического развития общества

На основе имеющейся информации оценивать значение каждого исторического этапа в формировании современного гражданского общества

Проанализировать исторические данные и сформировать собственную гражданскую позицию

Владеть:

Сведениями и фактами о историческом развитии страны

Приёмами поиска и обработки исторической информации, позволяющей делать выводы о основных этапах формирования гражданского общества

Навыками подбора исторических фактов, аргументировано представляющих собственную гражданскую позицию

ПК-23: умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

Знать:

основные типологии организационной культуры по различным дифференциальным признакам

основные компоненты организационной культуры и факторы, ее определяющие

подходы к программам развития организационной культуры с учетом закономерностей психологии организации

Уметь:

анализировать структуру, принципы и механизмы функционирования организационной культуры
ориентироваться в основных этических принципах общения в контексте формирования организационной культуры
диагностировать организационную культуру с учётом закономерностей психологии организации

Владеть:

методиками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике
готовностью обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации
готовностью учитывать закономерности психологии организации при формировании организационной культуры
ПК-24: владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

Знать:

требования к выбору темы на совещание
требования к выбору темы на совещание и формированию регламента
формирование регламента и методы анализа проблемного поля

Уметь:

проводить совещания
анализировать проблемное поле, информировать других
применять на практике требования к выбору темы на совещание и формированию регламента и методы анализа проблемного поля

Владеть:

практическими навыками выбора темы совещания и формирования регламента
навыками выбора темы на совещание, формированию регламента и методами анализа проблемного поля
навыками принятия совместного решения и нахождения компромисса

ПК-26: умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

Знать:

методологии обеспечения проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
стратегию развития организации
особенности процесса разработки учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала

Уметь:

разрабатывать необходимые материалы для проведения обучения персонала
разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
разрабатывать образовательные программы в соответствии со стратегией развития организации

Владеть:

навыками организации обеспечения учебно-методической деятельностью для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
навыками анализа учебно-методических материалов и выявления направлений их совершенствования в отношении обучения персонала
навыками разработки материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

Способы поиска и систематизации исторических источников для проведения анализа закономерностей исторического развития общества

Принципы проверки достоверности исторического развития общества выявленной из исторических источников

Основные методики анализа исторического прошлого, для выработки собственной гражданской позиции

требования к выбору темы на совещание

требования к выбору темы на совещание и формированию регламента

формирование регламента и методы анализа проблемного поля

основные типологии организационной культуры по различным дифференциальным признакам
основные компоненты организационной культуры и факторы, ее определяющие
подходы к программам развития организационной культуры с учетом закономерностей психологии организации
методологии обеспечения проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
стратегию развития организации
особенности процесса разработки учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для проведения обучения персонала

Уметь:

Выявить основные этапы исторического развития общества

На основе имеющейся информации оценивать значение каждого исторического этапа в формировании современного гражданского общества

Проанализировать исторические данные и сформировать собственную гражданскую позицию

проводить совещания

анализировать проблемное поле, информировать других

применять на практике требования к выбору темы на совещание и формированию регламента и методы анализа проблемного поля

анализировать структуру, принципы и механизмы функционирования организационной культуры

ориентироваться в основных этических принципах общения в контексте формирования организационной культуры

диагностировать организационную культуру с учётом закономерностей психологии организации

разрабатывать необходимые материалы для проведения обучения персонала

разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

разрабатывать образовательные программы в соответствии со стратегией развития организации

Владеть:

Сведениями и фактами о историческом развитии страны

Приёмами поиска и обработки исторической информации, позволяющей делать выводы о основных этапах формирования гражданского общества

Навыками подбора исторических фактов, аргументировано представляющих собственную гражданскую позицию

практическими навыками выбора темы совещания и формирования регламента

навыками выбора темы на совещание, формированию регламента и методами анализа проблемного поля

навыками принятия совместного решения и нахождения компромисса

методиками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике

готовностью обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

готовностью учитывать закономерности психологии организации при формировании организационной культуры

навыками организации обеспечения учебно-методической деятельностью для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

навыками анализа учебно-методических материалов и выявления направлений их совершенствования в отношении обучения персонала

навыками разработки материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 24 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б2.В.04(Пд) Производственная практика, преддипломная практика
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью производственной практики является углубление, систематизация и закрепление теоретических знаний, полученных при изучении специальных дисциплин; приобретение практического опыта; подбор, систематизация и анализ информационных материалов для выпускной квалификационной работы. Вид практики: производственная. Способы проведения практики: стационарная и выездная. Практика проводится в том числе в форме практической подготовки.

Целью производственной практики является формирование у обучающихся на основе практической подготовки профессиональных компетенций, установленных настоящей рабочей программой. Данные профессиональные компетенции формируются в видах работ и детализируют обобщенные трудовые и трудовые функции, вытекающие из профессионального стандарта специалиста по управлению персоналом (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. N 691н)

Задачи производственной практики состоят в следующем:

- изучение и участие в разработке организационно-методических и нормативно-технических документов для решения различных задач управления персоналом организации по месту прохождения практики;
- разработка предложений по совершенствованию подсистемы управления персоналом системы управления организации;

Рабочая программа производственной практики составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным приказом от 14 декабря 2015 г. N 1461 по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами».

**Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.
Индикаторы достижения компетенции**

ОПК-4: способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала

Знать:

основные принципы взаимодействия с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, основные принципы взаимодействия с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, основные принципы взаимодействия с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам трудового права

Уметь:

выявлять специфику взаимодействия с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, выявлять специфику взаимодействия с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, выявлять специфику взаимодействия с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам трудового права

Владеть:

готовностью к взаимодействиям с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, готовностью к взаимодействиям с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, готовностью к взаимодействиям с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам трудового права

ОПК-11: умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом

Знать:

структуру делового общения

основные понятия и базовые элементы организации труда персонала

формы и виды разделения и кооперации труда; основные характеристики работы и рабочего места

Уметь:

оформлять трудовые отношения с работником

производить расчеты начислений и удержаний

решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий

Владеть:

навыками поиска нормативных и правовых актов в поисково-справочных системах

навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности
навыками подготовки юридических документов

ПК-1: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации

Знать:

основы разработки и реализации концепции кадровой политики

основы стратегического управления персоналом;

Основы использования и управления интеллектуальной собственностью организации

Уметь:

применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой политики организации

анализировать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и отдельного работника

ориентироваться в практике применения основ стратегического управления персоналом и основ управления интеллектуальной собственностью

Владеть:

основными технологиями оценки эффективности управления персоналом

навыками определения ресурсов, выбором средств и методов проведения оценки персонала,

базовыми навыками управления персоналом и технологиями оценки эффективности управления персоналом

технологиями и инструментами разработки и реализации эффективной кадровой политики организации

ПК-2: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

Знать:

основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

основы кадрового планирования и контроллинга

стратегии привлечения персонала

Уметь:

применять на практике основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга

ориентироваться в российской и зарубежной специфике кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом

Владеть:

технологиями привлечения персонала

навыками применения на практике основ кадрового планирования и контроллинга

навыками применения на практике основ маркетинга персонала

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основные принципы взаимодействия с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации,

основные принципы взаимодействия с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования,

основные принципы взаимодействия с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам трудового права

структуру делового общения

основные понятия и базовые элементы организации труда персонала

формы и виды разделения и кооперации труда; основные характеристики работы и рабочего места

основы разработки и реализации концепции кадровой политики

основы стратегического управления персоналом;

Основы использования и управления интеллектуальной собственностью организации

основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

основы кадрового планирования и контроллинга

стратегии привлечения персонала

Уметь:

выявлять специфику взаимодействия с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации,

выявлять специфику взаимодействия с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования,

выявлять специфику взаимодействия с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам трудового права

оформлять трудовые отношения с работником

производить расчеты начислений и удержаний

решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий

применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой политики организации

анализировать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и отдельного работника

ориентироваться в практике применения основ стратегического управления персоналом и основ управления интеллектуальной собственностью

применять на практике основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга

ориентироваться в российской и зарубежной специфике кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом

Владеть:

готовностью к взаимодействиям с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации,

готовностью к взаимодействиям с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования,

готовностью к взаимодействиям с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам трудового права

навыками поиска нормативных и правовых актов в поисково-справочных системах

навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности навыками подготовки юридических документов

основными технологиями оценки эффективности управления персоналом

навыками определения ресурсов, выбором средств и методов проведения оценки персонала,

базовыми навыками управления персоналом и технологиями оценки эффективности управления персоналом

технологиями и инструментами разработки и реализации эффективной кадровой политики организации

технологиями привлечения персонала

навыками применения на практике основ кадрового планирования и контроллинга

навыками применения на практике основ маркетинга персонала

Трудоёмкость дисциплины/практики: 24 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
ФТД.В.01 Теория и практика управления человеческими ресурсами в ОАО "РЖД"
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью освоения дисциплины является формирование личных, профессиональных, теоретических и практических компетенций и навыков будущих руководителей в области осуществления управления человеческими ресурсами в ОАО «РЖД».

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-3: владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

Знать:

виды управленческих решений и методы их принятия

бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом

содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;

Уметь:

разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации

рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Владеть:

методами разработки и реализации стратегий управления персоналом

современными технологиями управления развитием персонала (управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала)

навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

ПК-1: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации

Знать:

Базовые основы и концепции управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации

Анализировать концепции управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации

Систематизировать концепции управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации

Уметь:

Оценивать концепции управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации

Анализировать и оценивать концепции управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации

Систематизировать и разрабатывать концепции управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации

Владеть:

базовыми подходами и концепциями управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации

Владеть способностью разработать концепции управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации

Способностью к систематизации концепции управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

виды управленческих решений и методы их принятия

бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом

содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;

Базовые основы и концепции управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации

Анализировать концепции управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации

Систематизировать концепции управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации

Уметь:

разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации

рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Оценивать концепции управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации

Анализировать и оценивать концепции управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации

Систематизировать и разрабатывать концепции управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации

Владеть:

методами разработки и реализации стратегий управления персоналом

современными технологиями управления развитием персонала (управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала)

навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
ФТД.В.02 История религиозной мысли
Специальность/направление подготовки: 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Кадровый менеджмент**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель дисциплины – формирование общекультурной компетенций указанной в п.РП-3.

Сформировать способность к пониманию картины развития религиозной сферы человеческого бытия на протяжении всей истории человечества от примитивных первобытных форм до мировых религий и современных разновидностей верований и культов, видению особенности религий разных времен и народов, их формы и методы воздействия на индивидуальное и общественное сознание.

Задачами дисциплины является изучение понятийного аппарата дисциплины, основных теоретических положений и методов, развитие навыков применения теоретических знаний для решения практических задач.

**Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.
Индикаторы достижения компетенции**

ОК-1: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

Знать:

основные понятия курса, все основные принципы и законы развития религиозных идей, религиозные основы возникновения и развития науки

Уметь:

выявлять междисциплинарные связи при изучении гуманитарных дисциплин, рационально - критически осмысливать особенности духовно-религиозной сферы жизни общества

Владеть:

знаниями о происхождении человеческого мировоззрения и его эволюции, миропониманием, сопряженным с концепциями основных религиозных конфессий, навыками абстрактного мышления, анализа и синтеза

ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

основные понятия курса, религиозное мировоззрение народов мира, их специфику, исторический процесс развития древних и мировых религий, о происхождении человеческого мировоззрения, его эволюции, особенностях

Уметь:

увидеть роль религиозного мировоззрения в общественной жизни прошлого и настоящего, определить место человека в системе социальных связей и в историческом процессе, вести конструктивный диалог на межличностном и межкультурном уровне с опорой на религиоведческие знания

Владеть:

навыками решения конкретных религиоведческих задач на основе применения фундаментальных принципов современного религиоведения, а именно: навыками толерантного восприятия социальных, культурных и религиозных различий, способностью анализировать современный процесс межрелигиозного диалога, навыками бережного отношения к историческому и духовному наследию, культурным традициям народов мира

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основные понятия курса, все основные принципы и законы развития религиозных идей, исторический процесс развития древних и мировых религий, о происхождении человеческого мировоззрения, его эволюции, особенностях, религиозные основы возникновения и развития науки, специфику современного развития знаний о религии и религиозной мысли.

Уметь:

выявлять междисциплинарные связи при изучении гуманитарных дисциплин, увидеть роль религиозного мировоззрения в общественной жизни прошлого и настоящего, определить место человека в системе социальных связей и в историческом процессе, вести конструктивный диалог на межличностном и межкультурном уровне с опорой на религиоведческие знания, рационально - критически осмысливать особенности духовно-религиозной сферы жизни общества, воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, использовать религиозные знания для оценки и анализа культуры.

Владеть:

навыками решения конкретных религиоведческих задач на основе применения фундаментальных принципов современного религиоведения, а именно: навыками толерантного восприятия социальных, культурных и религиозных различий, способностью анализировать современный процесс межрелигиозного диалога, навыками бережного отношения к историческому и духовному наследию, культурным традициям народов мира, памятникам культуры, знаниями о происхождении человеческого мировоззрения и его эволюции, миропониманием, сопряженным с концепциями основных религиозных конфессий, навыком обобщения и анализа полученных знаний, навыками абстрактного мышления, анализа и синтеза.

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.