

УдТ: 38.03.03-20-5-УП16.izm.rz.plx

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 Философия

Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины является формирование профессиональных компетенций (ОК-1) согласно ФГОС ВО в части представленных ниже знаний, умений и навыков.

Задачами дисциплины являются изучение ее понятийного аппарата, основных положений и методов, развитие навыков применения философских знаний для решения практических задач.

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

Индикаторы достижения компетенции

ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции

Знать:

этапы развития философских теорий

Уметь:

понимать личностно значимые философские проблемы

Владеть:

основными методами изучения философии

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

этапы развития философских теорий

Уметь:

понимать личностно значимые философские проблемы

Владеть:

основными методами изучения философии

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.02 История
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Сформировать у обучающихся способность к четкому представлению о важнейших этапах истории России, вскрыть проблемы связи российского общества с базовыми ценностями мировой культуры, показать возможные варианты исторического пути, показать органическую взаимосвязь российской и мировой истории.

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

ОК-2: способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции

Знать:

основные этапы и закономерности исторического развития общества

Уметь:

анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества

Владеть:

навыками формирования гражданской позиции

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основные этапы и закономерности исторического развития общества

Уметь:

анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества

Владеть:

навыками формирования гражданской позиции

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.03 Иностранный язык
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целями освоения дисциплины «Иностранный язык» являются: повышение исходного уровня владения иностранным языком, достигнутого на предыдущей ступени образования; овладение обучающимися необходимым и достаточным уровнем коммуникативной компетенции для решения социально-коммуникативных задач в различных областях бытовой, культурной, 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-5: способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия

Знать:

Уметь:

Владеть:

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

профессиональную лексику на иностранном языке;

нормы современного английского языка;

функциональные стили;

стилевые черты, языковые особенности научного и официально-делового стилей.

Уметь:

определять временную форму описания действий, отбирать языковые средства, характерные для академической и деловой речи.

Владеть:

навыком построения речи в рамках академического и профессионального взаимодействия с соблюдением принципа отбора языковых средств; навыками извлечения необходимой информации из оригинального текста на иностранном языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия по проблемам управления человеческими ресурсами в области

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.04 Безопасность жизнедеятельности
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целями освоения дисциплины является формирование у обучающихся системы компетенций для интегративного рассмотрения различных сторон проблемы безопасности в условиях современного производства и освоения принципов по принятию организационных и технических мер для обеспечения безопасности жизнедеятельности.

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

ОК-9: способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций

Знать:

Основы охраны труда, охраны окружающей среды и безопасности населения, их защиты от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий, приемы оказания первой помощи;

Уметь:

Определять основные направления организации обеспечения охраны труда, охраны окружающей среды и безопасности в населения, их защиты от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий, оказывать ПП

Владеть:

способностью использовать знания в области обеспечения охраны труда, охраны окружающей среды и безопасности населения, их защиты от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий, оказания первой помощи

ПК-18: владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике

Знать:

основные методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков при выполнении работ, связанных с трудовой деятельностью

Уметь:

применять на практике основные методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков при выполнении работ, связанных с трудовой деятельностью

Владеть:

методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

Основы охраны труда, охраны окружающей среды и безопасности населения, их защиты от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий, приемы оказания первой помощи

Основные методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков при выполнении работ, связанных с трудовой деятельностью

Уметь:

Определять основные направления организации обеспечения охраны труда, охраны окружающей среды и безопасности в населения, их защиты от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий, оказывать ПП;

Применять на практике основные методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков при выполнении работ, связанных с трудовой деятельностью

Владеть:

способностью использовать знания в области обеспечения охраны труда, охраны окружающей среды и безопасности населения, их защиты от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий, оказания первой помощи

Методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.05 Физическая культура и спорт
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Основной целью освоения дисциплины для студента является: формирование физической культуры личности; приобретение необходимых знаний научно-практических основ физической культуры и здорового образа жизни, овладение системой практических умений и навыков необходимых для контроля, самоконтроля и коррекции функционального состояния организма человека в ходе его жизнедеятельности и профессиональной активности.

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

Индикаторы достижения компетенции

ОК-8: способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

Знать:

социально-биологические основы физической культуры и спорта; понятийный аппарат курса (понятия, определения, термины).

Уметь:

трансформировать полученные знания в практическую деятельность (методики самостоятельных занятий, диагностика функциональных состояний и др.) в соответствии с условиями социальной и профессиональной деятельности.

Владеть:

методиками применения средств физической культуры и отдельных видов спорта для укрепления индивидуального здоровья, физического совершенствования.

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

- социально-биологические основы физической культуры и спорта; понятийный аппарат курса (понятия, определения, термины).

Уметь:

- трансформировать полученные знания в практическую деятельность (методики самостоятельных занятий, диагностика функциональных состояний и др.) в соответствии с условиями социальной и профессиональной деятельности.

Владеть:

- методиками применения средств физической культуры и отдельных видов спорта для укрепления индивидуального здоровья, физического совершенствования.

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.06 Социология
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью курса социологии является - способствовать подготовке широко образованных, творческих и критически мыслящих специалистов, способных к анализу и прогнозированию сложных социальных проблем и владеющих методикой проведения социологических исследований.

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

Индикаторы достижения компетенции

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

основные этапы становления культурологии; особенности межкультурной коммуникации
основные характеристики мировых религиозных культур; основные теоретические концепции культурологи
особенности межкультурной коммуникации. Специфику мировых религиозных культур в сравнении друг с другом;
глобальные проблемы современности с точки зрения культурологии

Уметь:

узнавать историческую принадлежность культурных феноменов; осуществлять региональную типологию культуры;
находить общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур
узнавать характерные варианты культурной динамики; работать в коллективе, находя общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур
анализировать варианты культурной динамики; осуществлять типологию культуры (региональную, историческую, по хозяйственным, языковым и пр. признакам)

Владеть:

базовыми культурологическими знаниями в виде реферата и доклада. Полученными знаниями в общении с представителями различных культур
приемами и методами устного и письменного изложения базовых культурологических знаний; полученными знаниями в общении с представителями различных культур
навыками использования полученных знаний в общении с представителями различных культур; навыками поиска, отбора и анализа информации для аргументированного выражения собственного мнения

ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

Знать:

правила и принципы математического анализа, используемые при сборе, анализе и обработке данных
общие основы статистической науки
основные формы и виды действующей статистической отчетности

Уметь:

использовать правила и принципы математического анализа, используемые при сборе, анализе и обработке данных
анализировать статистические показатели, характеризующие социально-экономические явления, в контексте целей и задач своей организации
использовать правила и принципы математического анализа, используемые при сборе, анализе и обработке данных

Владеть:

методами исследования целей и задач организации
готовностью применять статистические показатели в процессе решения задач своей организации
способностью применять принципы математического анализа, используемые при сборе, анализе и обработке данных

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основные этапы становления культурологии; особенности межкультурной коммуникации
основные характеристики мировых религиозных культур; основные теоретические концепции культурологи

особенности межкультурной коммуникации. Специфику мировых религиозных культур в сравнении друг с другом; глобальные проблемы современности с точки зрения культурологии

правила и принципы математического анализа, используемые при сборе, анализе и обработке данных

общие основы статистической науки

основные формы и виды действующей статистической отчетности

Уметь:

узнавать историческую принадлежность культурных феноменов; осуществлять региональную типологию культуры; находить общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур

узнавать характерные варианты культурной динамики; работать в коллективе, находя общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур

анализировать варианты культурной динамики; осуществлять типологию культуры (региональную, историческую, по хозяйственным, языковым и пр. признакам)

использовать правила и принципы математического анализа, используемые при сборе, анализе и обработке данных

анализировать статистические показатели, характеризующие социально-экономические явления, в контексте целей и задач своей организации

использовать правила и принципы математического анализа, используемые при сборе, анализе и обработке данных

Владеть:

базовыми культурологическими знаниями в виде реферата и доклада. Полученными знаниями в общении с представителями различных культур

приемами и методами устного и письменного изложения базовых культурологических знаний; полученными знаниями в общении с представителями различных культур

навыками использования полученных знаний в общении с представителями различных культур; навыками поиска, отбора и анализа информации для аргументированного выражения собственного мнения

методами исследования целей и задач организации

готовностью применять статистические показатели в процессе решения задач своей организации

способностью применять принципы математического анализа, используемые при сборе, анализе и обработке данных

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.07 Культурология
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины является формирование общекультурной компетенции ОК-2, ОК-6 согласно ФГОС, в части представленных ниже знаний, умений и навыков.

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-2: способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции

Знать:

основные категории и понятия культурологии

Уметь:

уважать историческое наследие и культурные традиции

Владеть:

способностью обосновать свою гражданскую позицию

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе культурно - исторического развития, основные факты и события российской и мировой культуры

Уметь:

анализировать идеологические и ценностные системы в контексте культурно - исторического развития общества

Владеть:

навыками использования культурно - исторического материала при социальном и профессиональном взаимодействии

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основные категории и понятия культурологии; важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе культурно - исторического развития, основные факты и события российской и мировой культуры

Уметь:

уважать историческое наследие и культурные традиции; анализировать идеологические и ценностные системы в контексте культурно - исторического развития общества

Владеть:

способностью обосновать свою гражданскую позицию; навыками использования культурно - исторического материала при социальном и профессиональном взаимодействии

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.08 Культура речи и деловое общение
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Развитие коммуникативно-речевой компетенции обучающихся.

Повышение культуры речи будущего специалиста.

Формирование представления учащихся о нормах современного русского литературного языка (структурно-языковых и стилистических).

Совершенствование умений и навыков студентов в области использования функциональных стилей языка в соответствии с разными условиями, целями и содержанием общения.

Выработка соответствующих умений и навыков с учетом будущей профессиональной деятельности, современных требований культуры речи и национальных традиций общения.

Ознакомление студентов с основными правилами проведения различных форм делового общения.

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

Индикаторы достижения компетенции

ОК-5: способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия

Знать:

особенности устной и письменной коммуникации; качества хорошей речи; нормы современного русского литературного языка; функциональные стили, их стилевые черты и языковые особенности

Уметь:

логически верно, аргументированно и ясно строить собственную устную и письменную речь на русском языке

Владеть:

навыками коммуникации в устной и письменной форме на русском языке с целью решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия

ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

Знать:

специфику делового общения, его формы и виды, предмет, цели и задачи

Уметь:

создавать тексты для устного и письменного делового общения (готовить тексты для публичных выступлений, составлять служебные документы)

Владеть:

навыками ведения эффективного делового общения в различных формах (совещания, переговоров, публичного выступления), осуществления деловой переписки и электронной коммуникации

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

особенности устной и письменной коммуникации; качества хорошей речи; нормы современного русского литературного языка; функциональные стили, их стилевые черты и языковые особенности; специфику делового общения, его формы и виды, предмет, цели и задачи

Уметь:

логически верно, аргументированно и ясно строить собственную устную и письменную речь на русском языке; создавать тексты для устного и письменного делового общения (готовить тексты для публичных выступлений, составлять служебные документы)

Владеть:

навыками коммуникации в устной и письменной форме на русском языке с целью решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия; навыками ведения эффективного делового общения в различных формах (совещания, переговоров, публичного выступления), осуществления деловой переписки и электронной коммуникации

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.09 Математика
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью изучения дисциплины «Математика» является подготовка студентов по математике - базы для освоения ряда общенаучных дисциплин и дисциплин профессиональной направленности, способствующих готовности выпускника к междисциплинарной экспериментально-исследовательской деятельности, и формирование математической культуры будущего специалиста.

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

ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию

Знать:

методы линейной алгебры и математического анализа ;

Уметь:

использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности

Владеть:

методами работы с математической литературой

ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Знать:

знает основы высшей математики, способен представить математическое описание процессов

Уметь:

использовать навыки математического описания моделируемого процесса (объекта)

Владеть:

навыками построения математических моделей

ПК-26: знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

Знать:

основные понятия и методы математического анализа, аналитической геометрии и линейной алгебры, дифференциального исчисления,

Уметь:

применять математические методы для решения практических задач;

Владеть:

методами математического описания экономических процессов; построения математических моделей типовых задач,

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основные понятия и методы математического анализа, аналитической геометрии и линейной алгебры, дифференциального исчисления,

знает основы высшей математики, способен представить математическое описание процессов,

Уметь:

использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности;

применять математические методы для решения практических задач;

использовать навыки математического описания моделируемого процесса (объекта)

Владеть:

методами математического описания экономических процессов; построения математических моделей типовых задач,

методами работы с математической литературой,

навыками построения математических моделей.

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.10 Политология
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

усвоение современных способов социализации личности и формирование политической культуры

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

ОК-2: способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции

Знать:

Уметь:

Владеть:

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основные политические события и тенденции

Уметь:

анализировать значимые политические события и тенденции

Владеть:

ответственного участия в политической жизни

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.11 Правоведение
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

повышение политико-правовой культуры обучающихся, воспитание гражданственности; приобретение практических умений и навыков использования правовых норм в будущей профессиональной деятельности.

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

Индикаторы достижения компетенции

ОК-4: способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

Знать:

правовые понятия и нормы гражданского законодательства РФ, функционирование системы гражданского законодательства РФ

Уметь:

анализировать и оценивать нормативно-правовую информацию; планировать и осуществлять свою деятельность с учётом результатов этого анализа

Владеть:

навыками работы с законодательными и другими нормативно- правовыми актами (документами) относящимися к будущей профессиональной деятельности

ОПК-2: знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы

Знать:

знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации

Уметь:

применять нормы Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы

Владеть:

навыками интерпретации Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы

ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)

Знать:

Содержание основных разделов Социального права, касающихся социально-трудовой сферы

Уметь:

использовать нормы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы

Владеть:

навыками интерпретации Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы

ОПК-8: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

Знать:

нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности

Уметь:

анализировать и использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности

Владеть:

разработки и реализации организационно-управленческих и экономических решений в своей профессиональной

деятельности

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

правовые понятия и нормы гражданского законодательства РФ, иметь представление о системе гражданского законодательства РФ;

знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации

содержание основных разделов Социального права, касающихся социально-трудовой сферы

нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности

Уметь:

анализировать и оценивать нормативно-правовую информацию; планировать и осуществлять свою деятельность с учётом результатов этого анализа;

применять нормы Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы

использовать нормы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы

анализировать и использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности

Владеть:

навыками работы с законодательными и другими нормативно- правовыми актами (документами) относящимися к будущей профессиональной деятельности

навыками интерпретации Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы

навыками интерпретации Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы

разработки и реализации организационно-управленческих и экономических решений в своей профессиональной деятельности

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.12 Экономическая теория
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины является- формирование у студентов научного экономического мировоззрения, умение использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности, подготовка к ведению экономической деятельности в области управления по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профиля) «Управление человеческими ресурсами» посредством обеспечения этапов формирования компетенций (ОК-3,ОПК-5,ОПК-6), 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

ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

Знать:

-закономерности функционирования современной экономики на микро и макроуровне; основные понятия, категории и инструменты экономической теории;

Уметь:

-осуществлять сбор и анализ данных, необходимых для проведения экономических расчетов; применять полученные теоретические знания при анализе конкретных экономических ситуаций и решении практических задач в различных сферах деятельности

Владеть:

методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей в различных сферах деятельности ;

ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

Знать:

- основные методы исследования и подходы экономики к регулированию рыночных отношений; основные понятия и концепции современной экономической теории;

Уметь:

-самостоятельно проводить исследование, осуществлять анализ и представлять рекомендации по оптимизации отдельных сторон экономических взаимодействий участников рыночных отношений в контексте целей и задач своей организации;

Владеть:

приёмами и методами анализа отдельных сторон экономических взаимодействий участников рыночных отношений, снижению для них уровней неопределенности;

ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

Знать:

-базовые законы и положения экономической теории, основы экономического анализа; основные методы исследования; специфику экономической деятельности организации в системе рыночных отношений;

Уметь:

-собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;

Владеть:

- основными методами исследования, информацией о специфике экономической деятельности в системе рыночных отношений;

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

-предмет и место экономической теории в системе экономических знаний, методы познания экономических процессов; основные понятия и категории экономической науки; общие основы экономического развития; механизмы функционирования рынков готовой продукции и ресурсов, образования факторных доходов; систему национальных счетов и основные макроэкономические показатели национальной экономики; причины циклического развития рыночной экономики и ее нестабильности; инструменты и методы государственного регулирования экономики.

Уметь:

- анализировать социально-значимые экономические проблемы и процессы, происходящие в обществе и прогнозировать возможное их развитие в будущем; - собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; - осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных задач; - выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и выводы.

Владеть:

-культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; -категориальным аппаратом экономической теории на микро и макроуровне; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения; способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности; способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации.

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.13 Документационное обеспечение управления персоналом
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью освоения учебной дисциплины "Документационное обеспечение управления персоналом" является подготовка обучающегося, обладающего набором компетенций, включающих знание, понимание и навыки в области документационного обеспечения, способного к творческому и самостоятельному осмыслению и практическому применению полученных знаний в своей профессиональной деятельности.

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

ОПК-8: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

Знать:

нормативные правовые акты, необходимые в профессиональной деятельности, социально-экономические проблемы организации

Уметь:

применять нормативные правовые документы при анализе социально-экономических проблем и процессов в организации

Владеть:

навыками работы с нормативно-правовыми актами в профессиональной деятельности

ПК-10: знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации

Знать:

Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права

Уметь:

применять нормы трудового права для регламентации прав и обязанностей персонала и работодателей; организовывать трудовую дисциплину и способы разрешения трудовых споров

Владеть:

навыками оформления документации по приему, увольнению, переводу на другую работу и перемещению персонала

ПК-11: владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

Знать:

содержание и структуру локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

Уметь:

составлять локальные нормативные акты содержащие нормы трудового права

Владеть:

навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

ПК-12: знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации

Знать:

основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации

Уметь:

регулировать трудовые отношения, разрабатывать сопровождающую документацию

Владеть:

навыками оформления кадровой и управленческой документации по регулированию трудовых отношений

ПК-13: умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников

Знать:

нормативно-правовые акты в области кадрового делопроизводства и архивного хранения;
основы кадрового делопроизводства и организации архивного хранения кадровых документов,
Закон о защите персональных данных

Уметь:

осуществлять кадровое делопроизводство, организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;
осуществлять мероприятия по защите персональных данных сотрудников, в том числе при исполнении кадровых процедур

Владеть:

навыками составления отчетности;
ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией

ПК-17: знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

Знать:

локально-нормативными акты, которые регламентируют исполнение разнообразных функций управления человеческими ресурсами в организации

Уметь:

разрабатывать локально-нормативные, определяющие порядок работы организации, ответственность персонала, их права и обязанности

Владеть:

навыками составления внутренних нормативных актов организации, определяющих порядок работы организации, ответственность персонала, их права и обязанности

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

нормативные правовые акты, необходимые в профессиональной деятельности, социально-экономические проблемы организации;

Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; содержание и структуру локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и т.д.);

основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации;

нормативно-правовые акты в области кадрового делопроизводства и архивного хранения; Закон о защите персональных данных;

локальные нормативные акты, которые регламентируют исполнение разнообразных функций управления человеческими ресурсами в организации.

Уметь:

применять нормативные правовые документы при анализе социально-экономических проблем и процессов в организации; применять нормы трудового права для регламентации прав и обязанностей персонала и работодателей; организовывать трудовую дисциплину и способы разрешения трудовых споров;

составлять локальные нормативные акты содержащие нормы трудового права;

регулировать трудовые отношения, разрабатывать сопровождающую документацию;

осуществлять кадровое делопроизводство, в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами; осуществлять мероприятия по защите персональных данных сотрудников;

разрабатывать локально-нормативные, определяющие порядок работы организации, ответственность персонала, их права и обязанности.

Владеть:

навыками работы с нормативно-правовыми актами в профессиональной деятельности;

навыками оформления документации по приему, увольнению, переводу на другую работу и перемещению персонала;

навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках);

навыками оформления кадровой и управленческой документации по регулированию трудовых отношений;

навыками составления отчетности; ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией;

навыками составления внутренних нормативных актов организации, определяющих порядок работы организации, ответственность персонала, их права и обязанности.

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.14 Психология
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Формирование у студентов психологических компетенций, необходимых для выполнения профессиональных функций, в том числе системы знаний о психических процессах, свойствах, состояниях, о закономерностях поведения и общения человека в социуме, о закономерностях социального развития личности. Выработка у студентов практических умений и навыков для решения профессиональных и жизненных проблем на основе психологических знаний. Формирование у студентов стремления к постоянному профессиональному развитию и самоопределению.

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

Индикаторы достижения компетенции

ОК-5: способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия

Знать:

понятия и категории психологической науки

Уметь:

анализировать психологическую информацию, уметь ее излагать

Владеть:

сбирать и анализировать психологическую информацию, оформлять ее в речевом высказывании

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

понятия и категории общей и социальной психологии, особенности и закономерности поведения человека в коллективе

Уметь:

анализировать ситуации социального взаимодействия в коллективе

Владеть:

способами анализа социально-психологических ситуаций в коллективе, в том числе анализа общения и межличностных конфликтов

ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию

Знать:

выстраивать межличностное и профессиональное взаимодействие, используя вербальные и невербальные средства общения

Уметь:

использовать психодиагностические методики для оценки развития личности

Владеть:

способностью к рефлексии поведения, деятельности, межличностных отношений

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

понятия и категории психологической науки; понятия и категории общей и социальной психологии, особенности и закономерности поведения человека в

коллективе; особенности и способы самоорганизации и самообразования личности

Уметь:

анализировать психологическую информацию, уметь ее излагать; анализировать ситуации социального взаимодействия в коллективе; использовать психодиагностические методики для оценки развития личности

Владеть:

сбирать и анализировать психологическую информацию, оформлять ее в речевом высказывании; способами анализа социально-психологических ситуаций в коллективе, в том числе анализа общения и межличностных конфликтов; способностью к рефлексии поведения, деятельности, межличностных отношений

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.15 Экономика организации
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины является подготовка к ведению аналитической и организационно-управленческой деятельности в области управления человеческими ресурсами по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профиля) «Управление человеческими ресурсами» посредством обеспечения этапов формирования компетенций, предусмотренных учебным планом, в части представленных ниже знаний, умений и владений, способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности, владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения, владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике, умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени.

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-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

Знать:

-основы экономических явлений и процессов

Уметь:

-анализировать экономические явления и процессы в соответствии с базовыми экономическими категориями

Владеть:

- методами анализа экономических процессов и явлений в различных сферах явления и процессы в деятельности

ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

Знать:

-основы экономического анализа

Уметь:

-воспринимать и обобщать информацию, формулировать цель и выбирать пути ее достижения

Владеть:

-навыки отстаивания своей точки зрения, не разрушая отношения

ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Знать:

показатели ПТ (производительности труда)

Уметь:

анализировать экономические показатели (в том числе производительности труда)

Владеть:

-навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умению применять их на практике

ПК-22: умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени

Знать:

-квалификацию затрат предприятия, в том числе затрат на персонал

Уметь:

-формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение

Владеть:

- навыки контроля за использованием рабочего времени

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

Законодательные и нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность предприятия, отечественный и зарубежный опыт в области экономики предприятия, прикладные знания в области развития форм и методов экономического управления предприятием в современных условиях хозяйствования, экономические основы функционирования современной организации (предприятия), производственную и организационную структуру предприятия, роль и взаимодействие составляющих его компонентов, методику расчета основных экономических показателей характеризующих деятельность предприятия,

основные виды стратегий развития деятельности предприятия.

Уметь:

Самостоятельно и творчески использовать теоретические знания в процессе последующего обучения, рассчитать основные технико-экономические показатели организации, оценить экономическую эффективность принимаемых решений, адаптировать деятельность организации к изменяющейся конъюнктуре, грамотно выбирая тактику и стратегию поведения, обеспечить комплексный подход в рассмотрении отдельных экономических и профессиональных проблем.

-анализировать экономические явления и процессы в соответствии с базовыми экономическими категориями

-воспринимать и обобщать информацию, формулировать цель и выбирать пути ее достижения

-анализировать экономические показатели (в том числе производительности труда)

-формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполн

Владеть:

Навыками самостоятельного овладения новыми знаниями по теории экономики предприятия и практики ее развития используя современные образовательные технологии, навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности.

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.16 Концепции современного естествознания
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Получение знаний о становлении и современном состоянии естественнонаучного знания, основных естественнонаучных концепций, навыков применения полученных знаний для формирования собственной мировоззренческой позиции и использования в профессиональной деятельности.

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

ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции

Знать:

Современные естественнонаучные концепции

Уметь:

Находить и анализировать естественнонаучную информацию

Владеть:

Навыками поиска и отбора ключевой информации о современном состоянии естественнонаучного знания

ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию

Знать:

Принципы и методы поиска научной информации

Уметь:

Организовывать учебную и научно-исследовательскую деятельность

Владеть:

Навыками организации собственной учебной и научно-исследовательской работы

ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

Знать:

Принципы и методы организации исследований

Уметь:

Планировать исследовательскую работу

Владеть:

Навыками исследовательской деятельности

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

Современные естественнонаучные концепции

Принципы и методы поиска научной информации

Принципы и методы организации исследований

Уметь:

Находить и анализировать естественнонаучную информацию

Организовывать учебную и научно-исследовательскую деятельность

Планировать исследовательскую работу

Владеть:

Навыками поиска и отбора ключевой информации о современном состоянии естественнонаучного знания

Навыками организации собственной учебной и научно-исследовательской работы

Навыками исследовательской деятельности

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.17 Гражданское право
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

овладеть знаниями в области гражданского права, выработке юридического мышления, позволяющего грамотно разрешать правовые вопросы, как в профессиональной, так и в бытовой жизни

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

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-2: знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы

Знать:

основные категории Гражданского права Российской Федерации

Уметь:

использовать Гражданский кодекс Российской Федерации для разрешения задач в профессиональной деятельности

Владеть:

интерпретации конкретных жизненных ситуаций в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основные категории Гражданского права Российской Федерации

Уметь:

использовать Гражданский кодекс Российской Федерации для разрешения задач в профессиональной деятельности

Владеть:

навыками интерпретации конкретных жизненных ситуаций в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.18 Этика деловых отношений
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Основная цель изучения дисциплины - сформировать у студентов знания, навыки и умения использовать целостную систему знания о дисциплине «Этика деловых отношений»; освоение студентами этических основ, форм и сфер делового общения с деловыми и официальными лицами и зарубежными (и общественными) партнерами в рамках делового протокола, этических норм, требований этикета, сложившихся на основе исторической практики и отчасти закреплённых в нормативных документах и международных конвенциях.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение этических основ делового общения и формирования современной деловой культуры;
- изучение теории и практики ведения деловых переговоров – их организации и подготовки, концептуальных подходов к ним;
- освоение психологии делового общения, тактических приемов на переговорах и техники аргументации, предотвращения конфликтных ситуаций;
- рассмотрение вопросов делового этикета, бизнес-протокола и атрибутов делового общения; изучение исторических аспектов развития делового протокола;
- анализ видов деловой переписки (включая и международную), особенности составления деловых документов;
- теоретическое и практическое освоение методики организации и проведения деловых бесед, коммерческих переговоров, деловых совещаний, официальных приемов, брифингов, пресс-конференций и использования современных средств коммуникации;
- планирование, разработка и организация различных видов и форм делового взаимодействия.

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

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

основные этапы становления культурологии; особенности межкультурной коммуникации; основные характеристики мировых религиозных культур; основные теоретические концепции культурологи особенности межкультурной коммуникации. Специфику мировых религиозных культур в сравнении друг с другом; глобальные проблемы современности с точки зрения культурологии

Уметь:

узнавать историческую принадлежность культурных феноменов; осуществлять региональную типологию культуры; находить общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур
узнавать характерные варианты культурной динамики; работать в коллективе, находя общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур
анализировать варианты культурной динамики; осуществлять типологию культуры (региональную, историческую, по хозяйственным, языковым и пр. признакам); умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и пр. различия

Владеть:

базовыми культурологическими знаниями в виде реферата и доклада. Полученными знаниями в общении с представителями различных культур
приемами и методами устного и письменного изложения базовых культурологических знаний; полученными знаниями в общении с представителями различных культур
способностью работать в коллективе; навыками использования полученных знаний в общении с представителями различных культур; навыками поиска, отбора и анализа информации для аргументированного выражения собственного мнения

ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

Знать:

виды деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка,

электронные коммуникации)
форм деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом

Уметь:

правильно и грамотно строить свою речь и не использовать слова паразиты
правильно вести и оформлять деловую переписку или любую другую документацию
осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации).

Владеть:

грамотной речью и письменностью
навыками делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
навыками выбора формы делового общения с учетом этических критериев и стратегической задачи

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основные этапы становления культурологии; особенности межкультурной коммуникации;
основные характеристики мировых религиозных культур; основные теоретические концепции культурологи особенности межкультурной коммуникации. Специфику мировых религиозных культур в сравнении друг с другом; глобальные проблемы современности с точки зрения культурологии

виды деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

форм деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом

Уметь:

узнавать историческую принадлежность культурных феноменов; осуществлять региональную типологию культуры; находить общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур

узнавать характерные варианты культурной динамики; работать в коллективе, находя общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур

анализировать варианты культурной динамики; осуществлять типологию культуры (региональную, историческую, по хозяйственным, языковым и пр. признакам); умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и пр. различия

правильно и грамотно строить свою речь и не использовать слова паразиты

правильно вести и оформлять деловую переписку или любую другую документацию

осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации).

Владеть:

базовыми культурологическими знаниями в виде реферата и доклада. Полученными знаниями в общении с представителями различных культур

приемами и методами устного и письменного изложения базовых культурологических знаний; полученными знаниями в общении с представителями различных культур

способностью работать в коллективе; навыками использования полученных знаний в общении с представителями различных культур; навыками поиска, отбора и анализа информации для аргументированного выражения собственного мнения

грамотной речью и письменностью

навыками делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

навыками выбора формы делового общения с учетом этических критериев и стратегической задачи

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.19 Статистика
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины является формирование общепрофессиональной компетенции ОПК-5 и профессиональных компетенций ПК-15, ПК-26, согласно ФГОС ВО, в части представленных ниже знаний, умений и навыков.

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

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

ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

Знать:

- основные навыки выбора инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы;

Уметь:

- применять основные навыки выбора инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы;

Владеть:

- основными навыками выбора инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей и процедурой анализа результатов расчетов

ПК-15: владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Знать:

основные методы анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических явлениях и процессах, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

Уметь:

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

Владеть:

- широким спектром методов анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических явлениях и процессах, выявлении тенденций их развития;

ПК-26: знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

Знать:

принципы овладения навыками количественного и качественного методов, позволяющих проанализировать трудовые показатели и обосновать полученные выводы.

Уметь:

разрабатывать принципы и методы анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о трудовых показателях организации

Владеть:

- самыми современными методами анализа и интерпретации трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

-основные навыки выбора инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы

-основные методы анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических явлениях и процессах, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

-принципы овладения навыками количественного и качественного методов, позволяющих проанализировать трудовые показатели и обосновать полученные выводы

Уметь:

- применять основные навыки выбора инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы
- рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
- разрабатывать принципы и методы анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о трудовых показателях организации

Владеть:

- основными навыками выбора инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей и процедурой анализа результатов расчетов
- широким спектром методов анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических явлениях и процессах, выявлении тенденций их развития
- самыми современными методами анализа и интерпретации трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.20 Основы финансового менеджмента
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины является формирование общепрофессиональных (ОПК-6) профессиональных компетенций (ПК-14, ПК- 22), согласно ФГОС, в части представленных ниже знаний, умений и навыков.

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-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

Знать:

особенности функционирования финансового менеджмента коммерческого предприятия, обобщения и экономического анализа информации, постановки цели и выбора путей ее достижения пути отстаивания своей точки зрения, не разрушая отношения с контрагентами

Уметь:

владеть культурой мышления, воспринимать и обобщать и осуществлять экономический анализ финансовой информации, формулировать цели и пути их достижения, отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения с партнерами

Владеть:

приемами организации процесса управления активами предприятия и источниками их финансирования сбора, обобщению и анализа финансовой информации, постановки цели и выбору путей ее достижения, методами отстаивать свою точку зрения, не разрушая социальных и экономических отношений

ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Знать:

методологию финансового анализа экономических показателей деятельности организации, в том числе производительности труда, основы разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению финансового состояния организации, приемы применения их на практике

Уметь:

использовать приемы и методы финансового менеджмента при анализе экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также уметь разрабатывать и обосновывать управленческие решения, предусматривающие мероприятия по улучшению ключевых показателей деятельности организации и применять их на практике

Владеть:

приемами и навыками анализа экономических показателей финансовой деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), уметь разрабатывать и формулировать экономически грамотные обоснования мероприятий по улучшению финансовой деятельности организации и уметь применять их на практике

ПК-22: умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени

Знать:

методологию формирования бюджета затрат на персонал и основные приемы финансового контроля его исполнение, основы и методы контроля за использованием рабочего времени

Уметь:

на основе результатов финансового анализа, формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, применять навыки контроля за использованием рабочего времени в процессе осуществления финансовой работы в организации

Владеть:

приемами и методами организации процесса формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнения, а также основными методами контроля за использованием рабочего времени

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

- особенности функционирования финансового менеджмента коммерческого предприятия, обобщения и экономического анализа информации, постановки цели и выбора путей ее достижения пути отстаивания своей точки зрения, не разрушая отношения с контрагентами;
- методологию финансового анализа экономических показателей деятельности организации, в том числе производительности труда, основы разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению финансового состояния организации, приемы применения их на практике.

Уметь:

- использовать приемы и методы финансового менеджмента при анализе экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также уметь разрабатывать и обосновывать управленческие решения, предусматривающие мероприятия по улучшению ключевых показателей деятельности организации и применять их на практике.

Владеть:

- приемами и навыками анализа экономических показателей финансовой деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), уметь разрабатывать и формулировать экономически грамотные обоснования мероприятий по улучшению финансовой деятельности организации.

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.21 Организационное поведение
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель дисциплины «Организационное поведение» – сформировать у студентов знания, умения и навыки организационного поведения, вооружить знанием организационных законов, принципов и правил, требующихся для выработки современного организаторского мышления, умения анализировать управленческие ситуации внутри коллектива. Знания в сфере организационного поведения служат выработке навыков системного и комплексного подходов к решению практически значимых задач, позволяют применять различные способы изменения организационного поведения и оценить возможности их практического применения в организационной деятельности менеджера по управлению персоналом.

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

ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

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-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

Знать:

методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
принципы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

Уметь:

ориентироваться в коммуникационных каналах и средствах передачи информации
определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации
использовать структуру информационного обеспечения организации

Владеть:

методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации

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

методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

принципы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

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

собирать 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 коммуникационных каналах и средств передачи информации

определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации

использовать структуру информационного обеспечения организации

Владеть:

методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации

методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.22 Психофизиология профессиональной деятельности
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Основная цель курса «Психофизиология профессиональной деятельности» является формирование у слушателей комплекса знаний по теоретическим основам в науке о труде, физиологии и психологии, которые являются фундаментом психофизиологии профессиональной деятельности и приобретение практических навыков в области профессионального отбора и профессиональной пригодности, определение и формирование индивидуально - психофизиологических качеств работника.

Задачи дисциплины:

- дать студентам представление о предмете, задачах и содержании психофизиологии профессиональной деятельности;
- изучить методы психодиагностики, определения функционального состояния организма;
- сформировать научный взгляд на оценку и развитие основных личностных психофизиологических параметров;
- освоить методы проектирования профессиограмм.
- изучить технологии психофизиологического анализа трудовой деятельности, психофизиологической реабилитации;
- развить способности психофизиологического самоанализа и самопознания себя и других людей.

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

ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

Знать:

основы экономики и социологии труда, методологии управления персоналом, закономерности принципы и методы управления персоналом
основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

Уметь:

применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда
применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу
использовать в культурологическом знании методы естественных и математических наук

Владеть:

навыками реализации основных управленческих функций с учетом базовых категорий экономики и социологии труда.
методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом.
сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

Знать:

основ политики организации по безопасности труда.
основную нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда
основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала

Уметь:

ориентироваться в специфике нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда
использовать технологии управления безопасностью труда персонала в системе кадровой безопасности организации
ориентироваться в специфике различных режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала

Владеть:

процедурами выбора технологий управления безопасностью труда персонала

технологиями управления безопасностью труда персонала
способностью производить расчёт продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основы экономики и социологии труда, методологии управления персоналом, закономерности

принципы и методы управления персоналом

основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

основ политики организации по безопасности труда.

основную нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда

основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала

Уметь:

применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда

применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу

использовать в культурологическом знании методы естественных и математических наук

ориентироваться в специфике нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда

использовать технологии управления безопасностью труда персонала в системе кадровой безопасности организации

ориентироваться в специфике различных режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала

Владеть:

навыками реализации основных управленческих функций с учетом базовых категорий экономики и социологии труда.

методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом.

сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

процедурами выбора технологий управления безопасностью труда персонала

технологиями управления безопасностью труда персонала

способностью производить расчёт продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.23 Основы управления персоналом
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины «Основы управления персоналом» является расширение и углубление подготовки в составе других базовых дисциплин блока «Б1.Б.23» образовательной программы, в соответствии с требованиями, установленными федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования для формирования у выпускника профессиональных, дополнительных профессиональных компетенций (ОПК-1, ПК-1, ПК-3), способствующих решению профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности, предусмотренными учебным планом и профилем подготовки «Управление человеческими ресурсами».

В процессе изучения дисциплины решаются задачи усвоения таких аспектов работы с персоналом как:

цели, содержание, принципы и методы управления персоналом;

организационный механизм управления персоналом;

цели, функции, структура в различных производственно-экономических системах; основные персонал-технологии кадровой работы;

экономическая и социальная эффективность управления персоналом и др.

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

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

Знать:

основы экономики и социологии труда, методологии управления персоналом, закономерности процесса управления персоналом

Общие принципы и методы управления персоналом, основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей управления персоналом

Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

Уметь:

применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда

применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу.

Использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, в культурологическом знании методов естественных и математических наук

Владеть:

навыками реализации основных управленческих функций с учетом базовых категорий экономики и социологии труда методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом.

Навыками анализа планов, стратегии и структуры организации, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

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-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала,
основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой
оценки персонала при найме и умение применять их на практике

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:

основы экономики и социологии труда, методологии управления персоналом, закономерности процесса управления
персоналом

Общие принципы и методы управления персоналом, основы современной философии и концепций управления
персоналом, сущности и задач, закономерностей управления персоналом

Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов
управления персоналом

основы разработки и реализации концепции кадровой политики

основы стратегического управления персоналом;

Основы использования и управления интеллектуальной собственностью организации

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:

применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии
труда

применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу.

Использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и
информации, в культурологическом знании методов естественных и математических наук

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

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 реализации основных управленческих функций с учетом базовых категорий экономики и социологии труда методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом.

Навыками анализа планов, стратегии и структуры организации, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

сновными 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

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: 7 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.24 Психология управления
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Приобретение обучающимися компетенций в области психологии управления, в том числе научных представлений о закономерностях управленческой деятельности, ее задачах, функциях, методах; формирование управленческих умений и навыков, эффективных способов управленческого общения.

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

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

понятия и категории психологии управления, особенности и закономерности поведения человека в коллективе

Уметь:

анализировать ситуации социального взаимодействия в коллективе

Владеть:

способами анализа социально-психологических ситуаций в коллективе, в том числе анализа общения и межличностных конфликтов

ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию

Знать:

профессионально важные качества, необходимые руководителю

Уметь:

использовать диагностические методики для оценивания достоинств и недостатков личностного развития

Владеть:

методами оценки профессионально-личностных качеств

ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

Знать:

понятия "команда", "проектная команда", "трудовой коллектив", способы кооперации и организации совместной деятельности, методы контроля и оценки эффективности деятельности других

Уметь:

использовать способы кооперации и организации совместной деятельности с коллегами

Владеть:

системой способов кооперации и организации совместной деятельности с коллегами

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

понятия и категории психологии управления, особенности и закономерности поведения человека в коллективе; профессионально важные качества, необходимые руководителю; понятия "команда", "проектная команда", "трудовой коллектив", способы кооперации и организации совместной деятельности, методы контроля и оценки эффективности деятельности других

Уметь:

анализировать ситуации социального взаимодействия в коллективе; использовать диагностические методики для оценивания достоинств и недостатков личностного развития; использовать способы кооперации и организации совместной деятельности с коллегами

Владеть:

способами анализа социально-психологических ситуаций в коллективе, в том числе анализа общения и межличностных конфликтов; методами оценки профессионально-личностных качеств; системой способов кооперации и организации совместной деятельности с коллегами

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.25 Трудовое право
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью освоения учебной дисциплины «Трудовое право» является подготовка обучающегося, обладающего набором компетенций, включающих знание, понимание и навыки в области трудового права, способного к творческому и самостоятельному осмыслению и практическому применению полученных знаний в своей профессиональной деятельности.

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

ОК-4: способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

Знать:

содержание, источники и нормы трудового права, состав субъектов трудовых правоотношений

Уметь:

выявлять, фиксировать, предупреждать нарушения трудового законодательства

Владеть:

применения норм, содержащихся в источниках трудового права

ОПК-2: знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы

Знать:

систему нормативно-правовых актов; основные категории юридической науки; основные принципы правового регулирования

Уметь:

определять и предупреждать ответственность за нарушения трудового законодательства

Владеть:

способностью применять правовые нормы Российской Федерации, в части, относящейся к деятельности кадровой службы

ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)

Знать:

основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы

Уметь:

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

Владеть:

навыками принятия решений, касающихся социально-трудовой сферы и современными технологиями управления персоналом

ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)

Знать:

основы регулирования рынка труда

Уметь:

разрабатывать и реализовывать мероприятия по осуществлению активной и пассивной политики занятости

Владеть:

методами реализации основных управленческих функций при организации процессов содействия занятости населения и контроля за их функционированием

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

содержание, источники и нормы трудового права, состав субъектов трудовых правоотношений
систему нормативно-правовых актов; основные категории юридической науки; основные принципы правового регулирования

основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы

основы регулирования рынка труда

Уметь:

выявлять, фиксировать, предупреждать нарушения трудового законодательства

определять и предупреждать ответственность за нарушения трудового законодательства

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

разрабатывать и реализовывать мероприятия по осуществлению активной и пассивной политики занятости

Владеть:

применения норм, содержащихся в источниках трудового права

способностью применять правовые нормы Российской Федерации, в части, относящейся к деятельности кадровой службы

навыками принятия решений, касающихся социально-трудовой сферы и современными технологиями управления персоналом

методами реализации основных управленческих функций при организации процессов содействия занятости населения и контроля за их функционированием

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.26 Конфликтология
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Основной целью курса «Конфликтология» является знакомство студентов с существующими конфликтологическими подходами к работе с проблемными социальными ситуациями, деятельность по разрешению которых входит в компетенцию социальных работников. Реализация поставленной цели осуществляется посредством:

- изучения существующих на сегодняшний день теорий конфликта;
- раскрытия природы конфликта как специальной характеристики социального взаимодействия;
- получения целостного представления о конфликте как культурно-историческом феномене и возможностях его использования в социальной работе;
- знакомства с типичными конфликтными ситуациями, а также спецификой протекания их протекания в сфере профессиональной деятельности социального работника;
- приобретения первичных навыков анализа и толкования действий клиента с позиций теорий конфликта;
- ознакомления с основными формами психотехнической работы с конфликтом и возможностями их использования в социальной работе.

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

Индикаторы достижения компетенции

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

основные этапы становления культурологии; особенности межкультурной коммуникации; основные характеристики мировых религиозных культур; основные теоретические концепции культурологи
Особенности межкультурной коммуникации. Специфику мировых религиозных культур в сравнении друг с другом; глобальные проблемы современности с точки зрения культурологии

Уметь:

узнавать историческую принадлежность культурных феноменов; осуществлять региональную типологию культуры; находить общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур
узнавать характерные варианты культурной динамики; работать в коллективе, находя общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур
анализировать варианты культурной динамики; осуществлять типологию культуры (региональную, историческую, по хозяйственным, языковым и пр. признакам); умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и пр. различия

Владеть:

базовыми культурологическими знаниями в виде реферата и доклада. Полученными знаниями в общении с представителями различных культур
приемами и методами устного и письменного изложения базовых культурологических знаний; полученными знаниями в общении с представителями различных культур
способностью работать в коллективе; навыками использования полученных знаний в общении с представителями различных культур; навыками поиска, отбора и анализа информации для аргументированного выражения собственного мнения

ПК-10: знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации

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:

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

основные этапы становления культурологии; особенности межкультурной коммуникации;

основные характеристики мировых религиозных культур; основные теоретические концепции культурологи

Особенности межкультурной коммуникации. Специфику мировых религиозных культур в сравнении друг с другом; глобальные проблемы современности с точки зрения культурологии

Уметь:

узнавать историческую принадлежность культурных феноменов; осуществлять региональную типологию культуры; находить общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур

узнавать характерные варианты культурной динамики; работать в коллективе, находя общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур

анализировать варианты культурной динамики; осуществлять типологию культуры (региональную, историческую, по хозяйственным, языковым и пр. признакам); умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и пр. различия

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:

базовыми культурологическими знаниями в виде реферата и доклада. Полученными знаниями в общении с представителями различных культур

приемами и методами устного и письменного изложения базовых культурологических знаний; полученными знаниями в общении с представителями различных культур

способностью работать в коллективе; навыками использования полученных знаний в общении с представителями различных культур; навыками поиска, отбора и анализа информации для аргументированного выражения собственного мнения

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.27 Маркетинг персонала
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель курса: подготовить специалиста – менеджера по персоналу, ориентирующегося в ситуации на рынке труда и умеющего использовать технологию маркетинга персонала в условиях конкретных организаций

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

ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

Знать:

основные методы исследования и подходы экономики к регулированию рыночных отношений; основные понятия и концепции современной экономической теории;
основные направления исследований экономической теории в контексте целей и задач своей организации;
базовые принципы и основные особенности методологии экономического анализа в контексте целей и задач своей организации.

Уметь:

собрать исходные данные, необходимые для характеристики своей организации и проанализировать особенности экономических взаимодействий хозяйствующих субъектов;
самостоятельно проводить исследование, осуществлять анализ и представлять рекомендации по оптимизации отдельных сторон экономических взаимодействий участников рыночных отношений в контексте целей и задач своей организации;
применять полученные экономические знания при анализе результатов исследований в контексте целей и задач своей организации как на уровне отдельных фирм, так и общества в целом.

Владеть:

категориальным аппаратом современной экономической теории и ее базовым инструментарием, включая уровень отдельной организации;
приёмами и методами анализа отдельных сторон экономических взаимодействий участников рыночных отношений, снижению для них уровней неопределенности;
методикой представления рекомендаций по тем или иным вопросам в области экономики; оказания помощи в решении экономических проблем, включая вопросы оптимизации деятельности организации.

ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

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

ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умением применять их на практике

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:

основные методы исследования и подходы экономики к регулированию рыночных отношений; основные понятия и концепции современной экономической теории;

основные направления исследований экономической теории в контексте целей и задач своей организации;

базовые принципы и основные особенности методологии экономического анализа в контексте целей и задач своей организации.

основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

основы кадрового планирования и контроллинга

стратегии привлечения персонала

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:

собрать исходные данные, необходимые для характеристики своей организации и проанализировать особенности экономических взаимодействий хозяйствующих субъектов;

самостоятельно проводить исследование, осуществлять анализ и представлять рекомендации по оптимизации отдельных сторон экономических взаимодействий участников рыночных отношений в контексте целей и задач своей организации;

применять полученные экономические знания при анализе результатов исследований в контексте целей и задач своей организации как на уровне отдельных фирм, так и общества в целом.

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

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:

категориальным аппаратом современной экономической теории и ее базовым инструментарием, включая уровень отдельной организации;

приёмами и методами анализа отдельных сторон экономических взаимодействий участников рыночных отношений, снижению для них уровней неопределенности;

методикой представления рекомендаций по тем или иным вопросам в области экономики; оказания помощи в решении экономических проблем, включая вопросы оптимизации деятельности организации.

технологиями привлечения персонала

навыками применения на практике основ кадрового планирования и контроллинга

навыками применения на практике основ маркетинга персонала

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: 2 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.28 Основы кадровой политики и кадрового планирования
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» является формирование понимания основных подходов к разработке кадровой политики организации и содержания деятельности по кадровому планированию.

Задачами изучения дисциплины являются:

- 1) формирование представлений о кадровой политике как основе управления персоналом в организации;
- 2) изучение механизма разработки кадровой политики организации;
- 3) изучение содержания деятельности по кадровому планированию и выработка умений разработки планов различного уровня по работе с персоналом.

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

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

Знать:

Основы экономики и социологии труда, методологии управления персоналом, закономерности процесса управления персоналом

Общие принципы и методы управления персоналом, основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей управления персоналом

Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

Уметь:

применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда

применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу.

Использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, в культурологическом знании методов естественных и математических наук

Владеть:

навыками реализации основных управленческих функций с учетом базовых категорий экономики и социологии труда методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом.

Навыками анализа планов, стратегии и структуры организации, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

Знать:

основы разработки и реализации концепции кадровой политики

основы стратегического управления персоналом

основы управления интеллектуальной собственностью

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

базовыми навыками управления персоналом и технологиями оценки эффективности управления персоналом

технологиями и инструментами разработки и реализации кадровой политики организации

ПК-16: владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике

Знать:

методы и критерии подбора и расстановки персонала
процесс стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента
основные подходы к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

Уметь:

определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом
анализировать конкурентоспособность организации в области привлечения персонала
ориентироваться в специфике различных подходов к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

Владеть:

навыком стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента
определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом
способностью анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

Основы экономики и социологии труда, методологии управления персоналом, закономерности процесса управления персоналом

Общие принципы и методы управления персоналом, основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей управления персоналом

Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

основы разработки и реализации концепции кадровой политики

основы стратегического управления персоналом

основы управления интеллектуальной собственностью

методы и критерии подбора и расстановки персонала

процесс стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента

основные подходы к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

Уметь:

применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда

применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу.

Использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, в культурологическом знании методов естественных и математических наук

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

определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом

анализировать конкурентоспособность организации в области привлечения персонала

ориентироваться в специфике различных подходов к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

Владеть:

навыками реализации основных управленческих функций с учетом базовых категорий экономики и социологии труда

методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом.

Навыками анализа планов, стратегии и структуры организации, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

основными технологиями оценки эффективности управления персоналом

базовыми навыками управления персоналом и технологиями оценки эффективности управления персоналом

технологиями и инструментами разработки и реализации кадровой политики организации

навыком стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента
определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом
способностью анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.29 Управление персоналом организации
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

обеспечить системное представление студента о задачах, функциях, их взаимосвязи, роли и места в управлении персоналом, осуществляемым менеджментом и службами управления персоналом хозяйственных организаций независимо от их размера и формы собственности

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

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

Знать:

основы экономики и социологии труда, методологии управления персоналом, закономерности, принципы и методы управления персоналом
основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

Уметь:

уметь: применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда
применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу.
использовать в культурологическом знании методы естественных и математических наук

Владеть:

навыками реализации основных управленческих функций с учетом базовых категорий экономики и социологии труда
методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом.
сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

ПК-17: знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

Знать:

функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)
основные принципы описания функций и функциональных обязанностей сотрудников,
основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области регламентации и нормирования труда

Уметь:

ориентироваться в специфике функций и функциональных обязанностях сотрудников
ориентироваться в функциях подразделений разного уровня
ориентироваться в практике разработки и внедрения различных профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом

Владеть:

методики внедрения профессиональных, в том числе и корпоративных стандартов в области регламентации и нормирования труда
способностью составлять описания функций и функциональных обязанностей сотрудников
способностью составлять описания функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основы методологии управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом);

сущность, цели, функции и организационную структуру системы управления персоналом;

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

основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом;

Уметь:

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

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

прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;

Владеть:

- методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;

- методами разработки и реализации стратегий 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);

Трудоёмкость дисциплины/практики: 5 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.30 Основы организации труда
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель дисциплины "Организация труда персонала" - формирование знаний, умений и навыков по организации труда, оценке и проектированию рабочих мест, как на предприятиях железнодорожного транспорта, так и в любой отрасли экономики.

Основные задачи дисциплины:

- дать студентам представление о предмете, задачах и функциях организации трудовой деятельности;
- формировать научный взгляд на процессы организации трудовой деятельности;
- обеспечить комплексный подход к экономическим, техническим, психофизиологическим и социальным проблемам труда;
- изучить методы повышения эффективности использования трудового потенциала в современных организациях.

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

Индикаторы достижения компетенции

ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

Знать:

закономерности функционирования современной экономики на микро и макроуровне; основные понятия, категории и инструменты экономической теории;

основные особенности экономики России; институциональную структуру и направления экономической политики государства;

экономические показатели, инструменты проведения экономической политики; особенности влияния экономических регуляторов на микро и макроуровне в различных сферах деятельности

Уметь:

-анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей;

-строить на основе описания ситуаций стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты в различных сферах деятельности;

-осуществлять сбор и анализ данных, необходимых для проведения экономических расчетов; применять полученные теоретические знания при анализе конкретных экономических ситуаций и решении практических задач в различных сферах деятельности

Владеть:

- методологией экономического исследования на микро и макроуровне; навыками применения основ экономического анализа в различных сферах деятельности;

- современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро- и макроуровне;

- методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей в различных сферах деятельности ;

ПК-11: владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

Знать:

локально-нормативные акты, касающиеся организации труда

основы разработки организационной и функционально-штатной структуры

основные локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

Уметь:

ориентироваться в специфике этапов процесса разработки организационной и функционально-штатной структуры выявлять проблемы организации труда при анализе конкретных ситуаций, предлагает способы их решения

собирать 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 разработки проектов организации труда по основным элементам
навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе
производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования м-навыками использования
методов нормирования труда (распределения производственного задания)
принципами и подходами к разработке организационной и функционально-штатной структуры, разработке локальных
нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках,
положение о командировках)

ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том
числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их
улучшению и умением применять их на практике

Знать:

составляющие анализа экономических показателей деятельности организации
технологии анализа показателей по труду (в том числе производительности труда)
составляющие анализа экономических показателей в контексте управления персоналом

Уметь:

анализировать экономические показатели деятельности организации
анализировать показатели по труду (в том числе производительности труда)
ориентироваться в специфике различных методов математического моделирования экономических показателей
деятельности организации

Владеть:

способностью разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей организации
способностью разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду (в том числе
производительности труда)
способностью применять основы математического моделирования социально-экономических процессов при разработке и
экономическом обосновании мероприятий по улучшению показателей организации

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

-закономерности функционирования современной экономики на микро и макроуровне; основные понятия, категории и
инструменты экономической теории;

- основные особенности экономики России; институциональную структуру и направления экономической политики
государства;

-экономические показатели, инструменты проведения экономической политики; особенности влияния экономических
регуляторов на микро и макроуровне в различных сферах деятельности

локально-нормативные акты, касающиеся организации труда

основы разработки организационной и функционально-штатной структуры

основные локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка,
положение об отпусках, положение о командировках)

составляющие анализа экономических показателей деятельности организации

технологии анализа показателей по труду (в том числе производительности труда)

составляющие анализа экономических показателей в контексте управления персоналом

Уметь:

-анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах
и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей;

-строить на основе описания ситуаций стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и
содержательно интерпретировать полученные результаты в различных сферах деятельности;

-осуществлять сбор и анализ данных, необходимых для проведения экономических расчетов; применять полученные
теоретические знания при анализе конкретных экономических ситуаций и решении практических задач в различных
сферах деятельности

ориентироваться в специфике этапов процесса разработки организационной и функционально-штатной структуры

выявлять проблемы организации труда при анализе конкретных ситуаций, предлагает способы их решения

собирать 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)

командировках)

анализировать экономические показатели деятельности организации

анализировать показатели по труду (в том числе производительности труда)

ориентироваться в специфике различных методов математического моделирования экономических показателей деятельности организации

Владеть:

- методологией экономического исследования на микро и макроуровне; навыками применения основ экономического анализа в различных сферах деятельности;

- современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро- и макроуровне;

- методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей в различных сферах деятельности ;

навыками разработки проектов организации труда по основным элементам

навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду(в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования м-навыками использования методов нормирования труда (распределения производственного задания)

принципами и подходами к разработке организационной и функционально-штатной структуры, разработке локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

способностью разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей организации

способностью разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду (в том числе производительности труда)

способностью применять основы математического моделирования социально-экономических процессов при разработке и экономическом обосновании мероприятий по улучшению показателей организации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.31 Информационные технологии в управлении персоналом
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

получение навыков владения методами и программными средствами обработки баз данных, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом

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

ОПК-10: способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

Знать:

базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте
современные программные среды и системы переработки информации
современные функциональные характеристики информационных систем
основные требования информационной безопасности

Уметь:

извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа;
использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом

Владеть:

навыками разработки информационных средств реализации прикладных информационных технологий
навыками разработки баз данных в среде MS Access
методами обобщения и систематизации, проводить необходимые расчеты

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте
современные программные среды и системы переработки информации
современные функциональные характеристики информационных систем
основные требования информационной безопасности

Уметь:

извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа;
использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности;
организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом

Владеть:

навыками разработки информационных средств реализации прикладных информационных технологий
навыками разработки баз данных в среде MS Access
методами обобщения и систематизации, проводить необходимые расчеты

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.32 Рынок труда
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Основная цель данного курса - повышение уровня профессионально – экономической и гуманитарной подготовки специалистов в сфере социально – трудовых отношений на основе формирования системы знаний.

Основные задачи курса:

1. изучение основных теоретических положений по рынкам труда;
2. ознакомление с методами регулирования социально-трудовых отношений
3. приобретение практических навыков анализа рынка труда, качества и уровня жизни;
4. получение знаний относительно конкретных механизмов регулирования социально-трудовых отношений на примере работы МОТ, служб занятости населения западных стран и России.

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

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)

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

ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений

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

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
экономическую сущность кадровых рисков
сущность управленческих решений
основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом

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
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:

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
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

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.33 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью изучения дисциплины является:

овладение студентами комплексным подходом к вопросам организации мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников;

умение постигать тесную связь различных сторон организации трудовой деятельности, социально – демографических, психологических и квалификационных характеристик персонала с многообразием форм мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников различных категорий.

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

ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

Знать:

Основы экономики и социологии труда, методологии управления персоналом, закономерности процесса управления персоналом

Общие принципы и методы управления персоналом, основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей управления персоналом

Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

Уметь:

применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда

применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу.

Использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, в культурологическом знании методов естественных и математических наук

Владеть:

навыками реализации основных управленческих функций с учетом базовых категорий экономики и социологии труда методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом.

Навыками анализа планов, стратегии и структуры организации, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

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)

ПК-24: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

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

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

Основы экономики и социологии труда, методологии управления персоналом, закономерности процесса управления персоналом

Общие принципы и методы управления персоналом, основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей управления персоналом

Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда

применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу.

Использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, в культурологическом знании методов естественных и математических наук

Уметь:

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

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:

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

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

Трудоёмкость дисциплины/практики: 5 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.34 Организационная культура
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель дисциплины «Организационная культура» является формирование у студентов знания, умения и навыки организационной культуры, вооружить знанием организационных законов, принципов и правил, требующихся для выработки современного организаторского мышления, умения анализировать управленческие ситуации внутри коллектива. Знания в сфере организационной культуры способствуют выработке навыков системного и комплексного подходов к решению практически значимых задач, позволяют применять различные способы изменения организационной культуры и оценить возможности их практического применения в организационной деятельности менеджера по управлению персоналом.

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

ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

Знать:

- экономические и социально-экономические показатели трудового потенциала предприятий (организаций);
- экономические механизмы управления трудовыми ресурсами предприятий и организаций;
- передовой отечественный и зарубежный опыт использования экономических инструментов воздействия на персонал организаций;

Уметь:

- анализировать сложившуюся ситуацию в организации на основе показателей использования трудовых ресурсов, уровня оплаты труда на предприятии, в регионе, стране
- выявлять социально-экономические тенденции в трудовых отношениях работников предприятий и организаций;
- систематизировать экономические явления в сфере труда хозяйствующих субъектов;
- разрабатывать системы стимулирования труда, ориентированные на стратегии хозяйствующих субъектов

Владеть:

- показателями оценки трудового потенциала, экономическими показателями эффективности работы предприятий и организаций;
- методами экономического анализа;
- методами оценки эффективности трудовой деятельности, оценки экономических показателей использования труда хозяйствующего субъекта; практиками управления трудовыми ресурсами.

ПК-16: владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике

Знать:

- методы и критерии подбора и расстановки персонала
- процесс стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента
- основные подходы к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.

Уметь:

- определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом
- анализировать конкурентоспособность организации в области привлечения персонала
- ориентироваться в специфике различных подходов к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.

Владеть:

- навыком стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента
- определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом
- способностью анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

ПК-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

Знать:

методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
принципы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

Уметь:

ориентироваться в коммуникационных каналах и средствах передачи информации
определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации;
использовать структуру информационного обеспечения организации

Владеть:

методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

- экономические и социально-экономические показатели трудового потенциала предприятий (организаций);
- экономические механизмы управления трудовыми ресурсами предприятий и организаций;
- передовой отечественный и зарубежный опыт использования экономических инструментов воздействия на персонал организаций;

методы и критерии подбора и расстановки персонала

процесс стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента

основные подходы к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.

методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

принципы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

Уметь:

- анализировать сложившуюся ситуацию в организации на основе показателей использования трудовых ресурсов, уровня оплаты труда на предприятии, в регионе, стране

- выявлять социально-экономические тенденции в трудовых отношениях работников предприятий и организаций;

- систематизировать экономические явления в сфере труда хозяйствующих субъектов;

разрабатывать системы стимулирования труда, ориентированные на стратегии хозяйствующих субъектов

определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом

анализировать конкурентоспособность организации в области привлечения персонала

ориентироваться в специфике различных подходов к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и

привлечения персонала.

ориентироваться в коммуникационных каналах и средствах передачи информации

определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации;

использовать структуру информационного обеспечения организации

Владеть:

- показателями оценки трудового потенциала, экономическими показателями эффективности работы предприятий и организаций;

- методами экономического анализа;

- методами оценки эффективности трудовой деятельности, оценки экономических показателей использования труда хозяйствующего субъекта; практиками управления трудовыми ресурсами.

навыком стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента

определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом

способностью анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.35 Инновационный менеджмент в управлении персоналом
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» является расширение и углубление подготовки в составе других базовых дисциплин образовательной программы, в соответствии с требованиями, установленными федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования для формирования у выпускника профессиональных, дополнительных профессиональных компетенций, способствующих решению профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности, предусмотренными учебным планом и профилем подготовки «Управление человеческими ресурсами».

Дисциплина «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» формирование у студентов профессиональных знаний и практических навыков для формирования компетенций в области закономерностей процессов управления персоналом в условиях экономических реформ, происходящих в российском обществе, создать на этой теоретической платформе предпосылки для формирования устойчивых навыков и умений в сфере обеспечения системных представлений студентов о роли и месте управления качеством в системе управления персоналом. Обеспечение возможности приобретения компетенций в области управления персоналом, в аспекте реализации эффективных решений, то есть дальнейшего их применения на практике.

формирование у студентов профессиональных знаний и практических навыков для формирования компетенций в области разработки и использования новаций в сфере управления персоналом;

формирование осознанных и практических навыков для формирования компетенций по управлению инновационным менеджментом в управлении персоналом.

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

Индикаторы достижения компетенции

ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

Знать:

основные категории и понятия экономики

Приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин

предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики

Уметь:

работать со справочной литературой и статистическим материалом;

определять и описывать типичные ситуации в экономике

применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной деятельности по управлению инновациями; ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики для реализации новаций

Владеть:

методами решения типовых задач

терминологией предметной области знания

методикой и методами познания закономерностей развития, взаимодействия и взаимообусловленности экономических процессов; методикой анализа конкретных фактов экономической жизни, приводит их в определенную систему и обобщает в теоретические выводы

ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

Знать:

основы научной организации и нормирования труда

базовые категории регламентации и нормирования труда

процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике

Уметь:

применять базовые категории регламентации и нормирования труда

ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда

ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной организации труда

Владеть:

способностью применять на практике методики анализа работ и проведения анализа рабочих мест

способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и

положений научной организации труда

навыками применения регламентов по элементам системы управления организацией, включая анализ работ и проведение анализа рабочих мест

ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений

Знать:

экономическую сущность кадровых рисков

сущность управленческих решений

основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом

Уметь:

анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента

использовать результаты анализа для принятия управленческих решений

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

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основные категории и понятия экономики

Приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин

предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики

основы научной организации и нормирования труда

базовые категории регламентации и нормирования труда

процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике

экономическую сущность кадровых рисков

сущность управленческих решений связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом

основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом

Уметь:

работать со справочной литературой и статистическим материалом;

определять и описывать типичные ситуации в экономике

применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной деятельности по управлению инновациями; ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики для реализации новаций

применять базовые категории регламентации и нормирования труда

ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда

ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной организации труда

анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента

использовать результаты анализа для принятия управленческих решений

анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом

Владеть:

методами решения типовых задач

терминологией предметной области знания

методикой и методами познания закономерностей развития, взаимодействия и взаимообусловленности экономических процессов; методикой анализа конкретных фактов экономической жизни, приводя их в определенную систему и обобщения в теоретических выводов для принятия управленческих решений

способностью применять на практике методики анализа работ и проведения анализа рабочих мест

способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и положений научной организации труда

навыками применения регламентов по элементам системы управления организацией, включая анализ работ и проведение анализа рабочих мест

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

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.36 Управление социальным развитием персонала
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины «Управление социальным развитием персонала» является расширение и углубление подготовки в составе других базовых дисциплин блока «Б1.Б.38» образовательной программы, в соответствии с требованиями, установленными федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования для формирования у выпускника профессиональных, дополнительных профессиональных компетенций (ОПК-3, ПК-6, ПК-29, ПК-30, ПК-31), способствующих решению профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности, предусмотренными учебным планом и профилем подготовки «Управление человеческими ресурсами». Формирование у студентов профессиональных знаний и практических навыков для формирования компетенций в области закономерностей процессов управления персоналом в условиях экономических реформ, происходящих в российском обществе, создать на этой теоретической платформе предпосылки для формирования устойчивых навыков и умений в сфере управления социальным развитием в организации:

- овладение компетенциями, позволяющими управлять социальным развитием персонала на современном уровне;
- усвоение базовых принципов научного управления социальными процессами в организациях различных форм деятельности в интересах социального развития персонала.

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

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)

Знать:

содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в части, относящейся к организации труда.

Общие принципы и методы, касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права.

усвоение базовых принципов и критериев социально-ответственного поведения предприятия и содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) как элемента, формирующего социальную ответственность.

Уметь:

комментировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в части, относящейся к организации труда.

интерпретировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) как элемента, формирующего социальную ответственность

на основе знания содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права выстраивать трудовые отношения

Владеть:

методикой анализа практики применения основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в части, относящейся к организации труда.

навыками оперирования содержанием основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права.

навыками анализа применения основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.). МОТ и трудоустройство молодежи.

ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

Знать:

основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития

психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала

Уметь:

ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессионального продвижения персонала
Использовать технологии, методы и методики проведения работы с кадровым резервом, ориентироваться в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития
Использовать и ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала

Владеть:

процедурами применения на практике основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
процедурами применения на практике основ организации работы с кадровым резервом
способностью использовать психологические основы управления персоналом в процессе выбора видов, форм и методов обучения персонала

ПК-29: владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

Знать:

основные инновационные подходы в области социального развития
основные этапы планирования социального развития
Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов планирования организационного развития

Уметь:

ориентироваться в сложностях осуществления инноваций в части вопросов социального развития
ориентироваться в сложностях планирования социального развития
анализировать и диагностировать состояния социальной сферы организации

Владеть:

способностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) организационного развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния организации
способностью принимать участие в разработке программ осуществления инноваций в части вопросов социального развития

Навыками анализа планов, стратегии организации в области социального развития,
способностью целенаправленно и эффективно реализовывать технологии социальной работы с персоналом

ПК-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике

Знать:

основные технологии снятия напряжения во время стресса
основные факторы, способствующие развитию стрессовых и конфликтных ситуаций
основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе

Уметь:

ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов
анализировать условия и профессиональные факторы, способствующие развитию стресса
подбирать технологии снятия напряжения во время стресса к соответствующей ситуации

Владеть:

способностью диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации
готовностью к созданию благоприятного психологического климата
Навыками диагностики и управления конфликтами, способностью использовать знания о закономерностях индивидуального и группового поведения в процессе принятия экономических решений

ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

Знать:

технологии анализа морально-психологический климата трудового коллектива
инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
основные подходы к формированию и воспитанию трудового коллектива при реализации управленческого консультирования

Уметь:

применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
применять в рамках управленческого консультирования инструменты прикладной социологии для формирования трудового коллектива

Применять основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования

Владеть:

прикладной социологией в формировании и воспитании трудового коллектива
способностью использовать технологии морально-психологического, психофизиологического анализа трудового коллектива
способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в части, относящейся к организации труда.

Общие принципы и методы, касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права.

усвоение базовых принципов и критериев социально-ответственного поведения предприятия и содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) как элемента, формирующего социальную ответственность.

основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития

основные технологии снятия напряжения во время стресса

основные факторы, способствующие развитию стрессовых и конфликтных ситуаций

основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе

основные инновационные подходы в области социального развития

основные этапы планирования социального развития

Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов планирования организационного развития

психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала

технологии анализа морально-психологического климата трудового коллектива

инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

основные подходы к формированию и воспитанию трудового коллектива при реализации управленческого консультирования

Уметь:

комментировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в части, относящейся к организации труда.

интерпретировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) как элемента, формирующего социальную ответственность

на основе знания содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права выстраивать трудовые отношения ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессионального продвижения персонала

Использовать технологии, методы и методики проведения работы с кадровым резервом, ориентироваться в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития

Использовать и ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала

ориентироваться в сложностях осуществления инноваций в части вопросов социального развития

ориентироваться в сложностях планирования социального развития

анализировать и диагностировать состояния социальной сферы организации

ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов

анализировать условия и профессиональные факторы, способствующие развитию стресса

подбирать технологии снятия напряжения во время стресса к соответствующей ситуации

применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

применять в рамках управленческого консультирования инструменты прикладной социологии для формирования трудового коллектива

Применять основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования

Владеть:

- навыками работы с внешними организациями;
- методами оценки эффективного функционирования организации как социальной системы по результатам анализа и диагностики состояния социальной сферы организации;
- навыками поиска, отбора и обобщения социальной информации для определения стратегии социальной работы на уровне организации;
- практическими навыками социальной паспортизации и разработки текущих и перспективных планов и программ социального развития персонала

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.Б.37 Оплата труда персонала
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью изучения является овладение обучающимися комплексным подходом к вопросам организации оплаты труда работников, занятых в любой сфере экономики, умение постигать тесную связь различных сторон организации трудовой деятельности, а также увязывать данный курс с другими экономическими дисциплинами, применительно к особенностям специальности, в частности, с курсом «Экономика и социология труда» «Основы управления персоналом», «Организация труда персонала» и др.

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

ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

Знать:

основные категории и понятия экономики

основные экономические проблемы и их причины.

предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; теоретические основы и закономерности

функционирования рыночной экономики.

Уметь:

работать со справочной литературой и статистическим материалом;

определять и описывать типичные ситуации в экономике

применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной

деятельности; ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики

Владеть:

методами решения типовых задач

терминологией предметной области знания

методикой и методами познания закономерностей развития, взаимодействия и взаимообусловленности экономических

процессов; методикой анализа конкретных фактов экономической жизни, приводит их в определенную систему и обобщает

в теоретические выводы

ПК-24: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

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

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основные категории и понятия экономики

основные экономические проблемы и их причины.

предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики.

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:

работать со справочной литературой и статистическим материалом;

определять и описывать типичные ситуации в экономике

применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной деятельности; ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики

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:

методами решения типовых задач

терминологией предметной области знания

методикой и методами познания закономерностей развития, взаимодействия и взаимообусловленности экономических процессов; методикой анализа конкретных фактов экономической жизни, приводит их в определенную систему и обобщает в теоретические выводы

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

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.01 История кадровой работы в России и за рубежом
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины «История кадровой работы в России и за рубежом» является расширение и углубление подготовки в составе других базовых дисциплин блока «Б1.В.01» образовательной программы, в соответствии с требованиями, установленными федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования для формирования у выпускника профессиональных, дополнительных профессиональных компетенций (ПК-13), способствующих решению профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности, предусмотренными учебным планом и профилем подготовки «Управление человеческими ресурсами». Дисциплина «История кадровой работы в России и за рубежом» имеет целью формирование у студентов профессиональных знаний и практических навыков для формирования компетенций в области закономерностей процессов управления персоналом в условиях исторических реформ, происходящих в российском обществе, создать на этой теоретической платформе предпосылки для формирования устойчивых навыков и умений в сфере управления персоналом, дать основы знаний и навыков анализу исторического формирования и организации функционирования систем управления персоналом.

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

ПК-13: умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников

Знать:

основы кадровой статистики, принципы защиты персональных данных сотрудников
законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом
основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом

Уметь:

обрабатывать статистические данные
обеспечить защиту персональных данных сотрудников
вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами

Владеть:

навыками составления кадровой отчетности
способами применения информационных технологий в делопроизводстве и методами защиты информации
ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основы кадровой статистики, принципы защиты персональных данных сотрудников
законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом
основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом

Уметь:

обрабатывать статистические данные
обеспечить защиту персональных данных сотрудников
вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами

Владеть:

навыками составления кадровой отчетности
способами применения информационных технологий в делопроизводстве и методами защиты информации
ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.02 Компьютерные технологии и информатика
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Получение навыков владения методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом

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

ПК-27: владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом

Знать:

базовые понятие и свойства информации; форма представления информации; принципы работы с информацией; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности

Уметь:

извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом

Владеть:

методами приемами работы с пакетом прикладных программ и средствами обработки деловой информации, в частности с MS Office, навыками взаимодействия в локальной и глобальной сети для решения стандартных задач профессиональной деятельности с применением корпоративных информационных систем при решении задач управления персоналом

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

базовые понятие и свойства информации; форма представления информации; принципы работы с информацией; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности

Уметь:

извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом

Владеть:

методами приемами работы с пакетом прикладных программ и средствами обработки деловой информации, в частности с MS Office, навыками взаимодействия в локальной и глобальной сети для решения стандартных задач профессиональной деятельности с применением корпоративных информационных систем при решении задач управления персоналом

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.03 Основы социального страхования и социальной защиты работников
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью освоения учебной дисциплины «Основы социального страхования и социальной защиты работников» является подготовка обучающегося, обладающего набором компетенций, включающих знание, понимание и навыки в области социального страхования и социальной защиты работников, способного к творческому и самостоятельному осмыслению и практическому применению полученных знаний в своей профессиональной деятельности.

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

ПК-10: знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации

Знать:

Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ, владеет навыками оформления сопровождающей документации
общие категории и понятия трудового права, а также специальную терминологию, применяемую в трудовых правоотношениях

Уметь:

анализировать нормативные правовые акты, регулирующие правовые отношения, толковать правовые нормы, применяя различные способы и виды толкования

правильно применять теоретические знания по трудовому праву, в том числе свободно оперировать терминами и понятиями, точно их использовать в правоприменительной практике

правильно определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим правовым отношениям

Владеть:

выделять основные проблемы в регулировании трудовых правоотношений, моделировать пути и способы их разрешения
способность определять коллизионные нормы трудового права, предлагать эффективные способы преодоления коллизий
способностью к самостоятельному обучению методам исследования, в том числе методу формально-юридического анализа, методу сравнительно-правового анализа, системному методу работы с нормативным материалом; правилам юридической техники

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права
процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ, владеет навыками оформления сопровождающей документации

общие категории и понятия трудового права, а также специальную терминологию, применяемую в трудовых правоотношениях

Уметь:

анализировать нормативные правовые акты, регулирующие правовые отношения, толковать правовые нормы, применяя различные способы и виды толкования

правильно применять теоретические знания по трудовому праву, в том числе свободно оперировать терминами и понятиями, точно их использовать в правоприменительной практике

правильно определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим правовым отношениям

Владеть:

выделять основные проблемы в регулировании трудовых правоотношений, моделировать пути и способы их разрешения
способность определять коллизионные нормы трудового права, предлагать эффективные способы преодоления коллизий
способностью к самостоятельному обучению методам исследования, в том числе методу формально-юридического анализа, методу сравнительно-правового анализа, системному методу работы с нормативным материалом; правилам юридической техники

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.04 Отраслевые особенности труда персонала
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью освоения учебной дисциплины «Отраслевые особенности труда персонала» является подготовка обучающегося, обладающего набором компетенций, включающих знание, понимание и навыки в области понимания многообразия трудовых функций и требований к работникам как основному объекту управления персоналом, способного к творческому и самостоятельному осмыслению и практическому применению полученных знаний в своей профессиональной деятельности.

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

Индикаторы достижения компетенции

ПК-10: знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации

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:

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

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.05 Социология и психология управления
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью изучения дисциплины «Социология и психология управления» является формирование у обучающихся системных представлений о психологических аспектах социальных групп, различных видах совместной деятельности и межличностного общения, т.е. психологических особенностях человеческих отношений и практике их регулирования.

Задачи дисциплины:

- развить способность увязывать теоретический материал с социально-психологическими явлениями повседневной жизни;
- сформировать представление о социально – психологических явлениях, социальной психологии личности, психологии межличностного взаимодействия и психологии малых групп;
- приобрести навыки психологического анализа социальной реальности, описания социально-психологических характеристик и особенностей поведения личности во взаимодействии.

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

ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

Знать:

- 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:

- 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:

- 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

ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

Знать:

- основы научной организации и нормирования труда
- базовые категории регламентации и нормирования труда
- процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике

Уметь:

- применять базовые категории регламентации и нормирования труда
- ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда
- ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной организации труда

Владеть:

- способностью применять на практике методики анализа работ и проведения анализа рабочих мест
- способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и положений научной организации труда
- навыками применения регламентов по элементам системы управления организацией, включая анализ работ и проведение анализа рабочих мест

ПК-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

Знать:

методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
принципы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

Уметь:

ориентироваться в коммуникационных каналах и средствах передачи информации
определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации;
использовать структуру информационного обеспечения организации

Владеть:

методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации

ПК-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике

Знать:

основные технологии снятия напряжения во время стресса
основные факторы, способствующие развитию стрессовых и конфликтных ситуаций
основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе

Уметь:

ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов
анализировать условия и профессиональные факторы, способствующие развитию стресса
подбирать технологии снятия напряжения во время стресса к соответствующей ситуации

Владеть:

способностью диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации
готовностью к созданию благоприятного психологического климата
способностью использовать знания о закономерностях индивидуального и группового поведения в процессе принятия экономических решений

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

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
основы научной организации и нормирования труда
базовые категории регламентации и нормирования труда
процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике
методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
принципы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
основные технологии снятия напряжения во время стресса
основные факторы, способствующие развитию стрессовых и конфликтных ситуаций
основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе

Уметь:

анализировать психологические основы внедрения программ трудовой адаптации
применять базовые категории регламентации и нормирования труда
ориентироваться в коммуникационных каналах и средствах передачи информации
ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов
применять базовые категории регламентации и нормирования труда
ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда

ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной организации труда
ориентироваться в коммуникационных каналах и средств передачи информации
определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации;
использовать структуру информационного обеспечения организации
ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов
анализировать условия и профессиональные факторы, способствующие развитию стресса
подбирать технологии снятия напряжения во время стресса к соответствующей ситуации

Владеть:

навыками социализации для успешной профессиональной социализации
способностью применять на практике методики анализа работ и проведения анализа рабочих мест
методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
способностью диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации
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
методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации
способностью диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации
готовностью к созданию благоприятного психологического климата
способностью использовать знания о закономерностях индивидуального и группового поведения в процессе принятия экономических решений

Трудоёмкость дисциплины/практики: 5 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.06 Прикладная социология в кадровой работе
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель курса - сформировать у студентов знания, навыки и умения использовать целостную систему прикладного социологического знания, обучить комплексу методик практической аналитической и социоинженерной деятельности в различных сферах общества.

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

Индикаторы достижения компетенции

ПК-19: владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

Знать:

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

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

инновационные подходы к сбору информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала

Уметь:

ориентироваться в сложностях, связанных с анализом рынка труда при формировании кадровой политики

ориентироваться в сложностях получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

ориентироваться в сложностях, связанных с реализацией различных методов сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

Владеть:

способностью использовать основные методы сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

готовностью использовать инновационные подходы к сбору информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала

способностью использовать основные методы сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

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

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

инновационные подходы к сбору информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала

Уметь:

ориентироваться в сложностях, связанных с анализом рынка труда при формировании кадровой политики

ориентироваться в сложностях получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

ориентироваться в сложностях, связанных с реализацией различных методов сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

Владеть:

способностью использовать основные методы сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

готовностью использовать инновационные подходы к сбору информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала

способностью использовать основные методы сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.07 Психодиагностика в управлении персоналом
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью изучения дисциплины является освоение студентами основ психодиагностики как науки, основных психодиагностических процедур и возможностях их применения в сфере управления персоналом.

Исходя из данной цели, в процессе изучения дисциплины решаются следующие задачи:

Сформировать у студентов систему основных понятий психодиагностики.

Ознакомить с теорией и практикой психодиагностических исследований.

Дать ориентировку по оценке качества психодиагностических методик.

Научить пользоваться основными психодиагностическими методами.

Сформировать практические навыки для работы с наиболее распространенными психодиагностическими методами, обучить правилам проведения обследования, способам обработки и интерпретации результатов.

Познакомить с этическими и правовыми нормами психодиагностики.

Научить конструировать психодиагностические средства (анкеты, опросники и т.д.).

Познакомить с возможностями применения психодиагностические средства для решения консультационных задач.

Развивать гуманистическое отношение к испытуемым при проведении обследований и предъявлении результатов.

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

ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

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

ПК-23: знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике

Знать:

роль в антикризисном управлении персоналом исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации

Уметь:

ориентироваться в сложностях подготовки исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
анализировать проблемы связанные с неудовлетворенностью персонала работой в организации

Владеть:

готовностью к организации и проведению исследований удовлетворенности персонала работой в организации; навыками анализа проблем связанных с неудовлетворенностью персонала работой в организации;
готовностью использовать в антикризисном управлении персоналом результаты исследований удовлетворенности персонала работой в организации

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

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

роль в антикризисном управлении персоналом исследований удовлетворенности персонала работой в организации; основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации

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

ориентироваться в сложностях подготовки исследований удовлетворенности персонала работой в организации;

организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; анализировать проблемы связанные с неудовлетворенностью персонала работой в организации

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

готовностью к организации и проведению исследований удовлетворенности персонала работой в организации; навыками анализа проблем связанных с неудовлетворенностью персонала работой в организации;

готовностью использовать в антикризисном управлении персоналом результаты исследований удовлетворенности персонала работой в организации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 5 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.08 Экономика и социология труда
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины является подготовка к ведению организационно-управленческой и экономической деятельности в области управления персоналом по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профиля) «Управление человеческими ресурсами» посредством формирования компетенции ПК-14.

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

Индикаторы достижения компетенции

ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Знать:

положения и теоретические основы экономики и социологии труда.

Уметь:

анализировать и планировать трудовые показатели.

Владеть:

анализировать и планировать трудовые показатели.

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

-положения и теоретические основы экономики и социологии труда;

-законодательство и механизм реализации социально-экономической политики в области регулирования социально-трудовых отношений;

- алгоритм оценки эффективности и производительности труда;

– порядок организации заработной платы, установления оптимальных размеров оплаты труда;

– требования к формированию фондов заработной платы и социальных выплат предприятий (организаций) и к обеспечению их эффективного использования;

– общие понятия уровня жизни и социальных гарантий трудящихся в условиях рыночной экономики.

Уметь:

- определять показатели производительности труда, рассчитывать резервы роста производительности труда на предприятии (в организации);

– планировать и рассчитывать трудоемкость продукции, численность рабочих, руководителей, специалистов и служащих, их дополнительную потребность на предприятии (в организации);

– проектировать и регулировать производительность труда на предприятии;

– определять заработную плату работника при различных формах и системах оплаты труда;

– формировать фонды заработной платы и социальных выплат предприятий и обеспечивать эффективность их использования;

– проводить работу по выявлению и использованию резервов роста производительности труда, рациональному использованию работников и регулированию оплаты труда.

Владеть:

методами анализа и планирования трудовых показателей;

- технологией оплаты труда на основе современных методик и навыками расчета показателей оплаты труда;

-- важнейшими методами экономического анализа, используемыми в экономике труда;

- базовыми методиками разработки и управления системой материального стимулирования трудовой деятельности работников предприятия на основе оплаты труда.

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.09 Методы принятия управленческих решений
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Формирование соответствующих профессиональных (ПК-1, ПК-25) компетенций у обучающихся в области разработки управленческих решений с использованием результатов анализа рыночных и специфических рисков, связанных с реализацией функций управления персоналом с учетом инновационной готовности и интеллектуального потенциала персонала для повышения эффективности решения управленческих задач

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

Индикаторы достижения компетенции

ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

Знать:

методы и инструменты вовлечения персонала в процесс формирования интеллектуальной собственности организации

Уметь:

использовать трудовой и интеллектуальный потенциал в процессе разработки управленческих решений

Владеть:

навыками использования трудового и интеллектуального потенциала в процессе разработки управленческих решений

ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений

Знать:

Виды рисков, источники их возникновения при разработке и принятии управленческого решения

Уметь:

использовать методы и инструменты снижения или устранения рыночных и специфических рисков в процессе реализации функций управления персоналом

Владеть:

навыками применения результатов анализа рыночных и специфических рисков в процессе реализации функций управления персоналом для принятия управленческих решений

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

Методы и инструменты вовлечения персонала в процесс формирования интеллектуальной собственности организации

Виды рисков, источники их возникновения при разработке и принятии управленческого решения

Уметь:

Использовать трудовой и интеллектуальный потенциал в процессе разработки управленческих решений.

Использовать методы и инструменты снижения или устранения рыночных и специфических рисков в процессе реализации функций управления персоналом

Владеть:

Навыками использования трудового и интеллектуального потенциала в процессе разработки управленческих решений

Навыками применения результатов анализа рыночных и специфических рисков в процессе реализации функций управления персоналом для принятия управленческих решений

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.10 Обучение и развитие персонала на железнодорожном транспорте
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью изучения является овладение студентами комплексным подходом к вопросам организации управления персоналом, занятым в любой сфере экономики, и, особенно, на предприятиях железнодорожного транспорта, умение постигать тесную связь различных сторон организации трудовой деятельности, а также увязывать данный курс с другими экономическими дисциплинами, применительно к особенностям направления подготовки «Управление персоналом».

Задачи изучения дисциплины соответствуют её целям и предполагают:

- овладение студентами комплексным подходом к вопросам системы обучения и развития персонала как на предприятиях железнодорожного транспорта, так и в любой отрасли экономики;
- умение постигать тесную связь различных сторон организации трудовой деятельности, социально – демографических, психологических и квалификационных характеристик персонала с многообразием форм управления трудовой деятельностью работников различных категорий.

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

ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

Знать:

основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития
психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала

Уметь:

ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессионального продвижения персонала
в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития
ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала

Владеть:

процедурами применения на практике основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
процедурами применения на практике основ организации работы с кадровым резервом
способностью использовать психологические основы управления персоналом в процессе выбора видов, форм и методов обучения персонала

ПК-19: владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

Знать:

технологии получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
технологии получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
инновационные подходы к сбору информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала

Уметь:

ориентироваться в сложностях, связанных с анализом рынка труда при формировании кадровой политики
ориентироваться в сложностях получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
ориентироваться в сложностях, связанных с реализацией различных методов сбора информации для анализа рынка

образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

Владеть:

способностью использовать основные методы сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

готовностью использовать инновационные подходы к сбору информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала

способностью использовать основные методы сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

ПК-21: знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

Знать:

основы оценки качества обучения; принцип управления карьерой

технологии служебно-профессиональное продвижение и работу с кадровым резервом

Уметь:

ориентироваться в общих закономерностях управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом в контексте современных методов оценки персонала

ориентироваться в сложностях управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом в контексте теории управления

ориентироваться в общих закономерностях управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом в контексте управления персоналом организации

Владеть:

способностью применять на практике основы оценки качества обучения

способностью применять на практике управления карьерой

способностью применять на практике служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала; технологии получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; инновационные подходы к сбору информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; основы оценки качества обучения; принцип управления карьерой; технологию служебно-профессиональное продвижение и работу с кадровым резервом

Уметь:

ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессионального продвижения персонала;

в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития;

ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала

ориентироваться в сложностях, связанных с анализом рынка труда при формировании кадровой политики; ориентироваться в сложностях получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; ориентироваться в сложностях, связанных с реализацией различных методов сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

ориентироваться в сложностях управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом в контексте теории управления;

ориентироваться в общих закономерностях управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом в контексте управления персоналом организации

Владеть:

процедурами применения на практике основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; процедурами применения на практике основ организации работы с кадровым резервом

способностью использовать психологические основы управления персоналом в процессе выбора видов, форм и методов обучения персонала

готовностью использовать инновационные подходы к сбору информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; способностью использовать основные методы сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

способностью применять на практике основы оценки качества обучения; способностью применять на практике управления карьерой; способностью применять на практике служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.11 Основы безопасности труда
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель дисциплины: системное рассмотрение различных сторон проблемы безопасности работников в условиях современного производства и освоение принципов по принятию организационных и технических мер для обеспечения безопасности труда.

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

Индикаторы достижения компетенции

ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

Знать:

основы научной организации и нормирования труда

Уметь:

применять на практике основные методы анализа работ и анализа рабочих мест

Владеть:

знанием основ научной организации и нормирования труда, методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков

ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

Знать:

нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала

Уметь:

ориентироваться и применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала

Владеть:

навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владеть технологиями управления безопасностью труда персонала и умением применять их на практике

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основы научной организации и нормирования труда

нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала

Уметь:

применять на практике основные методы анализа работ и анализа рабочих мест

ориентироваться и применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала

Владеть:

знанием основ научной организации и нормирования труда

навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владеть технологиями управления безопасностью труда персонала и умением применять их на практике

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.12 Современные методы оценки персонала
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины «Современные методы оценки персонала» является расширение и углубление подготовки в составе других базовых дисциплин блока «Б1.В.12» образовательной программы, в соответствии с требованиями, установленными федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования для формирования у выпускника профессиональных, дополнительных профессиональных компетенций (ПК-7, ПК-20), способствующих решению профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности, предусмотренными учебным планом и профилем подготовки «Управление человеческими ресурсами». Дисциплина «Современные методы оценки персонала» формирование у студентов профессиональных знаний и практических навыков для формирования компетенций в области закономерностей процессов управления персоналом в условиях экономических реформ, происходящих в российском обществе, создать на этой теоретической платформе предпосылки для формирования устойчивых навыков и умений в сфере обеспечения системных представлений студентов о роли и месте управления качеством в системе управления персоналом. Обеспечение возможности приобретения компетенций в области управления персоналом, в аспекте реализации эффективных решений, то есть дальнейшего их применения на практике.

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

Индикаторы достижения компетенции

ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Знать:

технологии текущей деловой оценки персонала
роль управленческого учёта в процессе аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала
цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Уметь:

анализировать технологии текущей деловой оценки персонала
разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала
ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Владеть:

готовность разрабатывать технологии текущей деловой оценки персонала в соответствии с целями управленческого учёта
способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала
навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

ПК-20: умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

Знать:

основные подходы к проведению аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала

методы проведения аттестации и других видов текущей и деловой оценки персонала
порядок проведения аттестации и оформление его итогов

Уметь:

оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала

разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки
применять методы аттестации на практике

Владеть:

методами анализа кадрового потенциала организации
навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
способностью организовать процесс получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; виды управленческих решений и методы их принятия; 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 разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий 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)

Трудоёмкость дисциплины/практики: 5 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.13 Компетентностный подход в управлении персоналом на железнодорожном транспорте
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины «Компетентностный подход в управлении персоналом на железнодорожном транспорте» является расширение и углубление подготовки в составе других базовых дисциплин блока " Б1.В 13" образовательной программы, в соответствии с требованиями, установленными федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования для формирования у выпускника профессиональных (ПК-17) компетенций, способствующих решению профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности, предусмотренными учебным планом и профилем подготовки «Управление человеческими ресурсами».

В процессе изучения дисциплины решаются задачи усвоения таких аспектов работы с персоналом как:

Сформировать понятия компетентности и ценностного подхода в кадровом менеджменте;

цели, содержание, принципы и методы компетентностного подхода в управлении персоналом;

организационный механизм применения компетентностного подхода в управлении персоналом

цели, функции, структура в различных производственно-экономических системах;

умения реализовать идеи и технологии компетентностного подхода в управлении персоналом;

основные персонал-технологии кадровой работы.

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

Индикаторы достижения компетенции

ПК-17: знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

Знать:

сущность компетентностного и ценностного подходов в управлении персоналом организации;

принципы и методы формирования модели компетенций (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях); цели, содержание, принципы и методы компетентностного подхода в управлении персоналом.

Уметь:

ориентироваться в специфике функций и функциональных обязанностях сотрудников

Анализировать и ориентироваться в функциях подразделений разного уровня

Ориентироваться и применять в практике разработки и внедрения различных профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом

Владеть:

Методиками внедрения профессиональных, в том числе и корпоративных стандартов в области регламентации и нормирования труда

способностью составлять описания функций и функциональных обязанностей сотрудников

способностью составлять описания функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

сущность компетентностного и ценностного подходов в управлении персоналом организации;

принципы и методы формирования модели компетенций (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях); цели, содержание, принципы и методы компетентностного подхода в управлении персоналом.

Уметь:

ориентироваться в специфике функций и функциональных обязанностях сотрудников

Анализировать и ориентироваться в функциях подразделений разного уровня

Ориентироваться и применять в практике разработки и внедрения различных профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом

Владеть:

Методиками внедрения профессиональных, в том числе и корпоративных стандартов в области регламентации и нормирования труда

способностью составлять описания функций и функциональных обязанностей сотрудников
способностью составлять описания функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.14 Основы транспортного права
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

усвоить понятийный аппарат транспортного права, структуру транспортного законодательства; овладеть навыками применения теоретических положений на практике и использовать их в договорных отношениях на транспорте.

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

Индикаторы достижения компетенции

ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

Знать:

юридическую природу транспортных правоотношений и особенности труда персонала в транспортной отрасли

Уметь:

использовать транспортное законодательство при регулировании вопросов организации безопасного труда персонала

Владеть:

навыками оптимизации режимов труд и отдыха; расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

юридическую природу транспортных правоотношений и особенности труда персонала в транспортной отрасли

Уметь:

использовать транспортное законодательство при регулировании вопросов организации безопасного труда персонала

Владеть:

навыками оптимизации режимов труд и отдыха с учетом транспортного законодательства

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.15 Социальные технологии в управлении персоналом на железнодорожном транспорте
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

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-29: владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

Знать:

основные инновационные подходы в области социального развития
основные этапы планирования социального развития
ориентироваться в сложностях планирования организационного развития

Уметь:

ориентироваться в сложностях осуществления инноваций в части вопросов социального развития
ориентироваться в сложностях планирования социального развития
ориентироваться в сложностях планирования организационного развития

Владеть:

способностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) организационного развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния организации
способностью принимать участие в разработке программ осуществления инноваций в части вопросов социального развития
способностью целенаправленно и эффективно реализовывать планы (программ) организационного развития

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основные инновационные подходы в области социального развития
основные этапы планирования социального развития
ориентироваться в сложностях планирования организационного развития

Уметь:

ориентироваться в сложностях осуществления инноваций в части вопросов социального развития
ориентироваться в сложностях планирования социального развития
ориентироваться в сложностях планирования организационного развития

Владеть:

способностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) организационного развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния организации
способностью принимать участие в разработке программ осуществления инноваций в части вопросов социального развития
способностью целенаправленно и эффективно реализовывать планы (программ) организационного развития

Трудоёмкость дисциплины/практики: 5 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.16 Регламентация и нормирование труда
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель дисциплины «Регламентация и нормирование труда» – формирование знаний, умений и навыков по регламентации и нормированию труда, оценке рабочих мест, как на предприятиях железнодорожного транспорта, так и в любой отрасли экономики.

Основные задачи дисциплины:

- дать студентам представление о предмете, задачах и функциях регламентации и нормирования труда в организации;
- формировать научный взгляд на процессы организации трудовой деятельности;
- обеспечить комплексный подход к экономическим, техническим, психофизиологическим и социальным проблемам труда;
- изучить методы повышения эффективности использования трудового потенциала в современных организациях.

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

Индикаторы достижения компетенции

ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

Знать:

основы научной организации и нормирования труда
базовые категории регламентации и нормирования труда
процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике

Уметь:

применять базовые категории регламентации и нормирования труда
ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда
ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной организации труда

Владеть:

способностью применять на практике методики анализа работ и проведения анализа рабочих мест
способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и положений научной организации труда
навыками применения регламентов по элементам системы управления организацией, включая анализ работ и проведение анализа рабочих мест

ПК-26: знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

Знать:

методы экономического и статистического анализа трудовых показателей
основные экономические аспекты аудита и контроллинга персонала
методы бюджетирования затрат на персонал, основные направления управленческого консультирования в области аудита и контроллинга персонала

Уметь:

ориентироваться в классификации основных трудовых показателей
ориентироваться в количественных и качественных показателях, используемых при проведении аудита и контроллинга персонала
ориентироваться в сложностях бюджетирования затрат на персонал

Владеть:

способностью использовать методы экономического и статистического анализа трудовых показателей
способностью выявлять резервы повышения эффективности труда на основе знания экономических показателей аудита персонала
готовностью к участию в процессе аудита и контроллинга персонала в рамках управленческого консультирования

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основы научной организации и нормирования труда
базовые категории регламентации и нормирования труда
процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике
методы экономического и статистического анализа трудовых показателей
основные экономические аспекты аудита и контроллинга персонала
методы бюджетирования затрат на персонал, основные направления управленческого консультирования в области аудита и контроллинга персонал

Уметь:

применять базовые категории регламентации и нормирования труда
ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда
ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной организации труда
ориентироваться в классификации основных трудовых показателей
ориентироваться в количественных и качественных показателях, используемых при проведении аудита и контроллинга персонала
ориентироваться в сложностях бюджетирования затрат на персонал

Владеть:

способностью применять на практике методики анализа работ и проведения анализа рабочих мест
способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и положений научной организации труда
навыками применения регламентов по элементам системы управления организацией, включая анализ работ и проведение анализа рабочих мест

способностью использовать методы экономического и статистического анализа трудовых показателей
способностью выявлять резервы повышения эффективности труда на основе знания экономических показателей аудита персонала
готовностью к участию в процессе аудита и контроллинга персонала в рамках управленческого консультирования

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.17 Социальная работа на предприятиях железнодорожного транспорта
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель дисциплины: раскрыть закономерности социальной работы на производстве, создать на этой теоретической платформе предпосылки для формирования устойчивых навыков и умений в этой сфере управления персоналом на предприятиях железнодорожного транспорта.

В процессе изучения дисциплины решаются задачи усвоения таких аспектов социальной работы как:

- цели, содержание, принципы и методы социальной работы;
- организационный механизм социальной работы на производстве;
- требования международного и национального законодательства к уровню социальной защищенности работника на производстве;
- основные формы и методы социальной работы на предприятиях железнодорожного транспорта;

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

Индикаторы достижения компетенции

ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

Знать:

основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития, психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала

Уметь:

ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессионального продвижения персонала, в особенностях формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития, ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала

Владеть:

процедурами применения на практике основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, основ организации работы с кадровым резервом;
способностью использовать психологические основы управления персоналом в процессе выбора видов, форм и методов обучения персонала

ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Знать:

технологии текущей деловой оценки персонала, роль управленческого учёта в процессе аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала; цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Уметь:

анализировать технологии текущей деловой оценки персонала, разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала;; ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Владеть:

готовность разрабатывать технологии текущей деловой оценки персонала в соответствии с целями управленческого учёта; способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала; навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

ПК-29: владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

Знать:

Обучающийся знает: основные инновационные подходы в области социального развития, этапы планирования социального развития, ориентироваться в сложностях планирования организационного развития

Уметь:

ориентироваться в сложностях осуществления инноваций в части вопросов социального развития социального планирования

Владеть:

способностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) организационного развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния организации; способностью принимать участие в разработке и реализации программ инноваций в части вопросов социального развития предприятия

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития

психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала

основные инновационные подходы в области социального развития

технологии текущей деловой оценки персонала

роль управленческого учёта в процессе аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала

цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Уметь:

ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессионального продвижения персонала

в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития

ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала ориентироваться в сложностях осуществления инноваций в части вопросов социального развития

применять полученные теоретические знания для: определения форм и методов социальной работы в конкретном трудовом коллективе; планирования социальной работы на предприятии

реализации прав работников на социальную защиту на производстве

анализировать технологии текущей деловой оценки персонала

разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала

ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Владеть:

процедурами применения на практике основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

процедурами применения на практике основ организации работы с кадровым резервом

способностью использовать психологические основы управления персоналом в процессе выбора видов, форм и методов обучения персонала способностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) организационного развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния организации

разработки раздела социальной работы в рамках планирования экономического и социального развития коллектива

проведения мероприятий по социальной защите различных категорий работников и ветеранов предприятия

работы с нормативными, юридическими документами по вопросам социальной работы на предприятиях железнодорожного транспорта

готовность разрабатывать технологии текущей деловой оценки персонала в соответствии с целями управленческого учёта

способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала

навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.18 Основы управленческого консультирования
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью является приобретение студентами системного представления о предмете управленческого консультирования, ключевых понятиях и их структуре.

Задачи изучения дисциплины:

- 1) приобретение теоретических знаний в области управленческого консультирования;
- 2) овладение специальной терминологией;
- 3) овладение навыками;
- 4) знакомство с основными современными технологиями работы

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

ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

Знать:

технологии психофизиологического анализа трудового коллектива
инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования

Уметь:

применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
применять в рамках управленческого консультирования инструменты прикладной социологии для формирования трудового коллектива
основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования

Владеть:

прикладной социологией в формировании и воспитании трудового коллектива
способностью использовать технологии психофизиологического анализа трудового коллектива
способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

технологии психофизиологического анализа трудового коллектива
инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования

Уметь:

применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
применять в рамках управленческого консультирования инструменты прикладной социологии для формирования трудового коллектива
основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования

Владеть:

прикладной социологией в формировании и воспитании трудового коллектива
способностью использовать технологии психофизиологического анализа трудового коллектива
способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)

Трудоёмкость дисциплины/практики: 4 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.19 Экономика управления персоналом
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

изучение экономических основ управления персоналом, обеспечивающих эффективную работу организации и овладение основами теоретических и практических знаний в области экономики управления персоналом, необходимых бакалавру по профилю «Управление персоналом» для применения современных методов анализа эффективности кадрового менеджмента в организации.

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

Индикаторы достижения компетенции

ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Знать:

составляющие анализа экономических показателей деятельности организации

технологии анализа показателей по труду (в том числе производительности труда)
составляющие анализа экономических показателей в контексте управления персоналом

Уметь:

анализировать экономические показатели деятельности организации

анализировать показатели по труду (в том числе производительности труда)
ориентироваться в специфике различных методов математического моделирования экономических показателей деятельности организации

Владеть:

способностью разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей организации

способностью разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду (в том числе производительности труда)
способностью применять основы математического моделирования социально-экономических процессов при разработке и экономическом обосновании мероприятий по улучшению показателей организации

ПК-22: умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени

Знать:

роль бюджета затрат на персонал в экономике управления персоналом

место бюджета затрат на персонал в экономике управления персоналом и экономики организации
основные методы контроля за использованием рабочего времени

Уметь:

ориентироваться в процессе формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнения

ориентироваться в сложностях контроля за использованием рабочего времени
формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение

Владеть:

способностью формировать бюджет затрат на персонал

навыками контроля бюджета и его исполнение
способностью контроля за использованием рабочего времени

ПК-26: знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

Знать:

методы экономического и статистического анализа трудовых показателей

основные экономические аспекты аудита и контроллинга персонала
методы бюджетирования затрат на персонал, основные направления управленческого консультирования в области аудита и контроллинга персонал

Уметь:

ориентироваться в классификации основных трудовых показателей

ориентироваться в количественных и качественных показателях, используемых при проведении аудита и контроллинга персонала

ориентироваться в сложностях бюджетирования затрат на персонал

Владеть:

способностью использовать методы экономического и статистического анализа трудовых показателей

способностью выявлять резервы повышения эффективности труда на основе знания экономических показателей аудита персонала

готовностью к участию в процессе аудита и контроллинга персонала в рамках управленческого консультирования

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

составляющие анализа экономических показателей деятельности организации

технологии анализа показателей по труду (в том числе производительности труда)

составляющие анализа экономических показателей в контексте управления персоналом

роль бюджета затрат на персонал в экономике управления персоналом

место бюджета затрат на персонал в экономике управления персоналом и экономики организации

основные методы контроля за использованием рабочего времени

методы экономического и статистического анализа трудовых показателей

основные экономические аспекты аудита и контроллинга персонала

методы бюджетирования затрат на персонал, основные направления управленческого консультирования в области аудита и контроллинга персонал

Уметь:

анализировать экономические показатели деятельности организации

анализировать показатели по труду (в том числе производительности труда)

ориентироваться в специфике различных методов математического моделирования экономических показателей деятельности организации

ориентироваться в процессе формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнения

ориентироваться в сложностях контроля за использованием рабочего времени

формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение

ориентироваться в классификации основных трудовых показателей

ориентироваться в количественных и качественных показателях, используемых при проведении аудита и контроллинга персонала

ориентироваться в сложностях бюджетирования затрат на персонал

Владеть:

способностью разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей организации

способностью разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду (в том числе производительности труда)

способностью применять основы математического моделирования социально-экономических процессов при разработке и экономическом обосновании мероприятий по улучшению показателей организации

способностью формировать бюджет затрат на персонал

навыками контроля бюджета и его исполнение

способностью контроля за использованием рабочего времени

способностью использовать методы экономического и статистического анализа трудовых показателей

способностью выявлять резервы повышения эффективности труда на основе знания экономических показателей аудита персонала

готовностью к участию в процессе аудита и контроллинга персонала в рамках управленческого консультирования

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.20.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту Общая физическая подготовка
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Основной целью освоения дисциплины для студента является: достижение общей физической подготовленности; формирование физической культуры личности, т.е. потребности и способности методически обоснованно и целенаправленно использовать средства физической культуры для обеспечения профессиональной психофизической надежности, что позволит выпускнику успешно работать в избранной сфере деятельности, а также обладать универсальными и специализированными компетенциями, необходимыми для самоутверждения, социальной мобильности и устойчивости на рынке труда.

Результативной характеристикой является освоение и самостоятельное воспроизведение студентами основных методов квалифицированного контроля, самоконтроля и коррекции функционального состояния организма человека в ходе его повседневной и будущей профессиональной деятельности.

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

ОК-8: способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

Знать:

средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности.

Уметь:

выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).

Владеть:

системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических качеств (с выполнением установленных нормативов по общефизической, спортивно-технической и профессионально-прикладной физической подготовке).

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

- средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности.

Уметь:

- выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).

Владеть:

- системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических качеств (с выполнением установленных нормативов по общефизической, спортивно-технической и профессионально-прикладной физической подготовке).

Трудоёмкость дисциплины/практики: 0 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.20.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту Профессионально-прикладная
физическая подготовка
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Основной целью освоения дисциплины для студента является: формирование физической культуры личности, т.е. потребности и способности методически обоснованно и целенаправленно использовать средства физической культуры для коррекции имеющихся отклонений в состоянии здоровья, реабилитации двигательных функций организма, формирования устойчивой мотивации к здоровому образу жизни.

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

ОК-8: способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

Знать:

средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности

Уметь:

выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности)

Владеть:

системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических качеств (с выполнением установленных нормативов по общефизической, спортивно-технической и профессионально-прикладной физической подготовке)

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

- средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности

Уметь:

- выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности)

Владеть:

- системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических качеств (с выполнением установленных нормативов по общефизической, спортивно-технической и профессионально-прикладной физической подготовке)

Трудоёмкость дисциплины/практики: 0 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.20.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту Специальная медицинская группа
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Основной целью освоения дисциплины для студента является: формирование физической культуры личности, т.е. потребности и способности методически обоснованно и целенаправленно использовать средства физической культуры для коррекции имеющихся отклонений в состоянии здоровья, реабилитации двигательных функций организма, формирования устойчивой мотивации к здоровому образу жизни.

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

ОК-8: способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

Знать:

- влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек.

Уметь:

- использовать приобретенные знания в повседневной жизни для повышения работоспособности, сохранения и укрепления здоровья, подготовки к профессиональной деятельности.

Владеть:

- системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических качеств.

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

- влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек.

Уметь:

- использовать приобретенные знания в повседневной жизни для повышения работоспособности, сохранения и укрепления здоровья, подготовки к профессиональной деятельности.

Владеть:

- системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических качеств.

Трудоёмкость дисциплины/практики: 0 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.20.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту Специальная медицинская группа
(для обучающихся с существенными ограничениями уровня двигательной активности)
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Основной целью освоения дисциплины для студента является: формирование физической культуры личности, т.е. потребности и способности методически обоснованно и целенаправленно использовать средства физической культуры для коррекции имеющихся отклонений в состоянии здоровья, реабилитации двигательных функций организма, формирования устойчивой мотивации к здоровому образу жизни.

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

Индикаторы достижения компетенции

ОК-8: способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

Знать:

- влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек.

Уметь:

- использовать приобретенные знания в повседневной жизни для повышения работоспособности, сохранения и укрепления здоровья, подготовки к профессиональной деятельности.

Владеть:

- системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических качеств.

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

- влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек.

Уметь:

- использовать приобретенные знания в повседневной жизни для повышения работоспособности, сохранения и укрепления здоровья, подготовки к профессиональной деятельности.

Владеть:

- системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических качеств.

Трудоёмкость дисциплины/практики: 0 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.01.01 Введение в специальность
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель – ознакомление с основами управленческих и экономических знаний, практическими проблемами, которые предстоит решать менеджерами по персоналу в современных условиях, с содержательной стороны профессии менеджера.

Основные задачи:

- формирование у студентов аналитического мышления путем освоения базовых понятий в области менеджмента, экономики, психологии;
- ознакомление с содержательной стороной профессии, требованиями к знаниям и умениям в соответствии с квалификационной характеристикой выпускника;
- получение навыков работы с первоисточниками при подготовке самостоятельных работ (сбор, обработка, реферирование материала).

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

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-10: способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

Знать:

состав и характеристики системы унифицированных документов для информационных и компьютерных систем
особенности организации корпоративных информационных систем в компьютерных технологиях
основные информационно-коммуникационных технологий, используемые для решения стандартных задач профессиональной деятельности

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 расчета начислений и удержаний
опытом работы с программными продуктами фирмы 1С
способностью применять информационно-коммуникационные технологии в своей профессиональной деятельности с учетом основных требований информационной безопасности.

ПК-32: владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в 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

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

состав и характеристики системы унифицированных документов для информационных и компьютерных систем
особенности организации корпоративных информационных систем в компьютерных технологиях
основные информационно-коммуникационных технологий, используемые для решения стандартных задач профессиональной деятельности
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:

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
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:

навыками расчета начислений и удержаний
опытом работы с программными продуктами фирмы 1С
способностью применять информационно-коммуникационные технологии в своей профессиональной деятельности с учетом основных требований информационной безопасности.
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

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.01.02 Имиджелогия
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Основной целью освоения курса является формирование у студентов представлений о навыках управления персональным, политическим и корпоративным имиджем в различных областях общественно-экономической деятельности предприятия

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

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

Знать:

виды деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

формы деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом

Уметь:

правильно и грамотно строить свою речь и не использовать слова паразиты

правильно вести и оформлять деловую переписку или любую другую документацию

осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации).

Владеть:

грамотной речью и письменностью

навыками делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

навыками выбора формы делового общения с учетом этических критериев и стратегической задачи

ПК-32: владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в 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

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

виды деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

формы деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом

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:

правильно и грамотно строить свою речь и не использовать слова паразиты
правильно вести и оформлять деловую переписку или любую другую документацию
осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации).
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:

грамотной речью и письменностью
навыками делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
навыками выбора формы делового общения с учетом этических критериев и стратегической задачи
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

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.02.01 Религии мира
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель дисциплины – формирование общекультурных и профессиональной компетенций, указанных в п. РП-3.

Сформировать способность к пониманию специфики мировых и национальных религий, новых религиозных движений, основных этапов и особенностей исторического развития отдельных религий, культур, влияния традиционных религий на историю и культуру народов, государств.

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

- раскрыть особенности вероучения и культа мировых и национальных религий,
- ознакомить с основными священными текстами,
- показать исторический процесс развития мировых религий, их роль и место в общественной жизни прошлого и настоящего
- выявить процессы взаимовлияния религий на разных этапах

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

Индикаторы достижения компетенции

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

основные понятия курса, особенности религиозного мировоззрения, основы вероучения и культурные традиции, нормы нравственности, выработанные традиционными религиями, основные этапы исторического развития мировых и национальных религий

Уметь:

определить место человека в системе социальных связей и в историческом процессе, вести конструктивный диалог на межличностном и межкультурном уровне с опорой на знание религиозной культуры

Владеть:

навыками толерантного восприятия социальных, культурных и религиозных различий, способностью анализировать современный процесс межрелигиозного диалога

ПК-32: владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

Знать:

основные нравственно-этические нормы межличностных взаимоотношений

Уметь:

оценивать качество управленческих решений с учетом общекультурных и религиозных ценностей

Владеть:

готовностью обеспечивать соблюдение нравственно-этических норм взаимоотношений в организации, навыками учета закономерности психологии организации при формировании организационной культуры

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основные понятия курса, особенности религиозного мировоззрения, основы вероучения и культурные традиции, о памятниках мировых и национальных религий, нормы нравственности, выработанные традиционными религиями, основные этапы исторического развития мировых и национальных религий, о происхождении идеологии терроризма, об антирелигиозной сущности терроризма, о способах противостояния терроризму, общие принципы бесконфликтного взаимодействия в организации, основные нравственно-этические нормы межличностных взаимоотношений

Уметь:

увидеть роль религиозной культуры в общественной жизни прошлого и настоящего, анализировать исторические события и процессы, определить место человека в системе социальных связей и в историческом процессе, вести конструктивный диалог на межличностном и межкультурном уровне с опорой на знание религиозной культуры, понять высокий нравственный пример, оставленный нам предками, рационально - критически осмысливать особенности духовно-религиозной сферы жизни общества, классифицировать религии согласно особенностям вероучения; отличать традиционные религии от деструктивных культов; оценивать качество управленческих решений с учетом общекультурных и религиозных ценностей

Владеть:

навыками толерантного восприятия социальных, культурных и религиозных различий, способностью анализировать современный процесс межрелигиозного диалога; способностью определения роли традиционных религий в мировой истории, способностью представлять современную картину мира, опираясь на религиоведческие знания; навыками применения полученных знаний в профессиональной деятельности, готовностью обеспечивать соблюдение нравственно-этических норм взаимоотношений в организации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.02.02 Культурно-религиозное наследие России
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины является формирование общекультурных компетенций, указанных в п. РП-3.

Сформировать способность к пониманию проблематики русской православной культуры в современной России;

- дать ответ на огромный вал фальсификации духовного наследия России, стремления предать его забвению, разрушить преемственность развития православной культурной традиции

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

- возрождение и укрепление чувства почитания русского православного культурного наследия и патриотизма, а также взаимовлияние культур народов России.

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

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

базовые ценности и культурные традиции своего народа и народов РФ смысл закона взаимовлияния и взаимодействия культур, законы преемственности и самобытности культур как следствия формирования их многообразия и особенности этапов синтеза русской культуры, базовые ценности духовной культуры России

Уметь:

уважительно относиться к религиозным особенностям коллег

Владеть:

навыком руководства личными мотивами поведения, основываясь на толерантной традиции России

ПК-32: владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

Знать:

основные нравственно-этические нормы межличностных взаимоотношений

Уметь:

ориентироваться в основных этических принципах общения в контексте формирования организационной культуры

Владеть:

готовностью обеспечивать соблюдение нравственно-этических норм взаимоотношений в организации

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

базовые ценности и культурные традиции своего народа и народов РФ смысл закона взаимовлияния и взаимодействия культур, законы преемственности и самобытности культур как следствия формирования их многообразия и особенности этапов синтеза русской культуры, базовые ценности духовной культуры России, идеологические аспекты обострения культурно-религиозных отношений в современном мире, особенности русской (родной) культуры, её художественные образцы, основные исторические события, важнейшие культурно-исторические процессы в своей стране и быть готовым объяснить их истоки, основные принципы социального межкультурного и межрелигиозного взаимодействия, основные нравственно-этические нормы межличностных взаимоотношений

Уметь:

уважительно относиться к культурно-религиозным особенностям и различиям других народов, понимать многообразие культур в виде взаимодействия, бережно относиться к культурным традициям своего народа и народов России, ориентироваться в системе событий, героев, образов произведений, идейных течений эпохи их создания, извлекать из своих профессиональных знаний и умений оптимальный этический и исторический опыт и соотносить его с предполагаемыми последствиями разного уровня, ориентироваться в основных этических принципах общения в контексте формирования организационной культуры

Владеть:

навыком руководства личными мотивами поведения, основываясь на толерантной традиции России, основами религиозной нравственности, как ориентиров воспитания морально ответственной личности, способностью анализировать современный процесс межкультурного и межконфессионального диалога, коммуникативными навыками, основанными на принципах добродетели мировых религий, навыками отстаивания своей гражданской позиции на основе духовно-нравственных традиций российской цивилизации в межкультурном взаимодействии в условиях изменяющейся социальной практики, готовностью обеспечивать соблюдение нравственно-этических норм взаимоотношений в организации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.02.03 Наука и религия
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, указанных в п. РП-3.

Сформировать способность к пониманию:

мифа о конфликте науки и религии и обоснованию объективной необходимости и возможности их сотрудничества в преодолении системного кризиса современной цивилизации и культуры, христианской религии как лона возникновения новоевропейской науки, ошибочности общепринятых представлений об абсолютном разделении науки и христианства, их противостоянии в эпоху научной революции и в век «Просвещения»; обосновать необходимость и возможность объединения научного и религиозного путей познания действительности.

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

Индикаторы достижения компетенции

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

основные принципы междисциплинарного взаимодействия на основе сопряжения светского и духовного в современном обществе

Уметь:

понимать многообразие культур и цивилизаций в их взаимодействии

Владеть:

навыками объединения научного и религиозного познания действительности

ПК-32: владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

Знать:

основные нравственно-этические нормы межличностных взаимоотношений

Уметь:

ориентироваться в основных этических принципах общения в контексте формирования организационной культуры

Владеть:

готовностью обеспечивать соблюдение нравственно-этических норм взаимоотношений в организации

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основные принципы междисциплинарного взаимодействия на основе сопряжения светского и духовного в современном обществе, факторы повышенного интереса к проблемам взаимоотношений науки и религии рубеже XX-XXI веков, многообразии отношений научного и религиозного знания в истории, библейскую картину мира и ее сопоставление с научной трактовкой возникновения мира, основные принципы социального межкультурного и межрелигиозного взаимодействия, основные нравственно-этические нормы межличностных взаимоотношений

Уметь:

понимать многообразие культур и цивилизаций в их многообразии, выделить идеологические аспекты обострения взаимоотношений науки и религии в современной России, обосновать актуальность рассматриваемых проблем, опираться на базовые ценности науки и религии в своем личностном и общекультурном развитии, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, толерантно воспринимать социальные и культурные различия, понимать многообразие культур и цивилизаций в их взаимодействии, ориентироваться в основных этических принципах общения в контексте формирования организационной культуры

Владеть:

навыками объединения научного и религиозного познания действительности, методами определения факторов формирования мифов о непримиримости науки и религии, достижениями современной науки, подтверждающих прямое участие Бога в творении мира, готовностью обеспечивать соблюдение нравственно-этических норм взаимоотношений в организации

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.03.01 Управление персоналом в системе менеджмента качества организации
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины «Управление персоналом в системе менеджмента качества организации» является расширение и углубление подготовки в составе других базовых дисциплин блока «Б1.В.ДВ.03.01» образовательной программы, в соответствии с требованиями, установленными федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования для формирования у выпускника профессиональных, дополнительных профессиональных компетенций (ПК-6), способствующих решению профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности, предусмотренными учебным планом и профилем подготовки «Управление человеческими ресурсами». Дисциплина «Управление персоналом в системе менеджмента качества организации» формирование у студентов профессиональных знаний и практических навыков для формирования компетенций в области закономерностей процессов управления персоналом в условиях экономических реформ, происходящих в российском обществе, создать на этой теоретической платформе предпосылки для формирования устойчивых навыков и умений в сфере обеспечения системных представлений студентов о роли и месте управления качеством в системе управления персоналом. Обеспечение возможности приобретения компетенций в области управления персоналом, в аспекте реализации эффективных решений, то есть дальнейшего их применения на практике.

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

ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

Знать:

основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития
психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала

Уметь:

ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессионального продвижения персонала
в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития
ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала

Владеть:

процедурами применения на практике основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
процедурами применения на практике основ организации работы с кадровым резервом
способностью использовать психологические основы управления персоналом в процессе выбора видов, форм и методов обучения персонала

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития
психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала

Уметь:

ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессионального продвижения персонала
в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития
ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала

Владеть:

процедурами применения на практике основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
процедурами применения на практике основ организации работы с кадровым резервом

способностью использовать психологические основы управления персоналом в процессе выбора видов, форм и методов обучения персонала

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.03.02 Управление конфликтами в социально-трудовой сфере
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью изучения дисциплины является формирование у студентов знаний, умений и навыков в области управления поведением персонала в трудовом процессе, знакомство с теорией и различными подходами к изучению конфликтных явлений в социально - трудовой сфере; обучение анализу, профилактике конфликтных состояний, способам трансформации социально-психологической природы конфликтов; обучение технологиям разработки программ, направленных на влияние или профилактику социально-трудовых конфликтов.

Задачи дисциплины определяются требованиями к подготовке кадров, установленными в квалификационной характеристике выпускника по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» и заключаются в успешном формировании у студентов теоретических знаний и практических навыков в проведении аналитической и организационной работы по профилактике и демпфированию конфликтных явлений в социально - трудовой сфере организации.

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

ПК-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике

Знать:

основные технологии снятия напряжения во время стресса
основные факторы, способствующие развитию стрессовых и конфликтных ситуаций
основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе

Уметь:

ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов
анализировать условия и профессиональные факторы, способствующие развитию стресса
подбирать технологии снятия напряжения во время стресса к соответствующей ситуации

Владеть:

способностью диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации
готовностью к созданию благоприятного психологического климата
способностью использовать знания о закономерностях индивидуального и группового поведения в процессе принятия экономических решений

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основные технологии снятия напряжения во время стресса
основные факторы, способствующие развитию стрессовых и конфликтных ситуаций
основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе

Уметь:

ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов
анализировать условия и профессиональные факторы, способствующие развитию стресса
подбирать технологии снятия напряжения во время стресса к соответствующей ситуации

Владеть:

способностью диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации
готовностью к созданию благоприятного психологического климата
способностью использовать знания о закономерностях индивидуального и группового поведения в процессе принятия экономических решений

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.04.01 Лидерство и управление командой
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель дисциплины - способствовать формированию у студентов системного подхода к освоению научных знаний и приобретению практических навыков работы с командой; создать методологические предпосылки, раскрывающие отдельные направления работы менеджера

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

Индикаторы достижения компетенции

ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

Знать:

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:

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:

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

ПК-33: владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

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:

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

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:

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

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 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

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: 3 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.04.02 Методика активных форм обучения персонала
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Овладение студентами комплексным подходом к вопросам организации управления персоналом, занятым в любой сфере экономики, и, особенно, на предприятиях железнодорожного транспорта, умение постигать тесную связь различных сторон организации трудовой деятельности, а также увязывать данный курс с другими экономическими дисциплинами, применительно к особенностям направления подготовки «Управление персоналом (бакалавриат)»

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

Индикаторы достижения компетенции

ПК-21: знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

Знать:

основы оценки качества обучения

принцип управления карьерой

технологии служебно-профессиональное продвижение и работу с кадровым резервом

Уметь:

ориентироваться в общих закономерностях управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом в контексте современных методов оценки персонала

ориентироваться в сложностях управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом в контексте теории управления

ориентироваться в общих закономерностях управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом в контексте управления персоналом организации

Владеть:

способностью применять на практике основы оценки качества обучения

способностью применять на практике управления карьерой

способностью применять на практике служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основы оценки качества обучения

принцип управления карьерой

технологии служебно-профессиональное продвижение и работу с кадровым резервом

Уметь:

ориентироваться в общих закономерностях управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом в контексте современных методов оценки персонала

ориентироваться в сложностях управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом в контексте теории управления

ориентироваться в общих закономерностях управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом в контексте управления персоналом организации

Владеть:

способностью применять на практике основы оценки качества обучения

способностью применять на практике управления карьерой

способностью применять на практике служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.05.01 История и теория права
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

раскрытие основных закономерностей становления и развития правовых институтов, характеристика современного состояния российского права; формирование знаний в области теории и истории права; понимание смысла правовой материи; систематическое и детальное усвоение теории и истории права.

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

ОК-4: способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

Знать:

нормативную правовую базу в сфере социально-правовых отношений и профессиональной деятельности

Уметь:

применять нормативную правовую базу в области профессиональной деятельности для принятия решений, анализа и оценки результатов социально-правовых отношений

Владеть:

навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности и навыками защиты своих прав

ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

Знать:

понятие и основные категории права интеллектуальной собственности

Уметь:

разрешать правовые ситуации в сфере интеллектуальной собственности

Владеть:

понятийным аппаратом права интеллектуальной собственности

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

нормативную правовую базу в сфере социально-правовых отношений и профессиональной деятельности

понятие и основные категории права интеллектуальной собственности

Уметь:

применять нормативную правовую базу в области профессиональной деятельности для принятия решений, анализа и оценки результатов социально-правовых отношений

разрешать правовые ситуации в сфере интеллектуальной собственности

Владеть:

навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности и навыками защиты своих прав

понятийным аппаратом права интеллектуальной собственности

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.05.02 Российское частное право
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

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

ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

Знать:

Уметь:

Владеть:

ПК-10: знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации

Знать:

Источники правового регулирования трудовых отношений

Уметь:

ориентироваться в нормативно-правовых источниках, регулирующих трудовые отношения

Владеть:

оформления документов в сфере трудовых отношений

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

нормативную правовую базу в сфере социально-правовых отношений и профессиональной деятельности

Источники правового регулирования трудовых отношений

Уметь:

применять нормативную правовую базу в области профессиональной деятельности для принятия решений, анализа и оценки результатов социально-правовых отношений

ориентироваться в нормативно-правовых источниках, регулирующих трудовые отношения

Владеть:

навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в различных сферах жизнедеятельности и навыками защиты своих прав

навыками оформления документов в сфере трудовых отношений

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.06.01 История трудовых отношений
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью преподавания учебной дисциплины «История трудовых отношений» является изучение истории того, как складывались трудовые отношения в процессе становления цивилизованного общества. Преподавание дисциплины ориентировано на приобретение студентами комплекса теоретических и практических знаний и навыков в области истории культуры трудовых отношений.

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

ПК-19: владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

Знать:

методы сбора информации
виды обучения и развития персонала
формы профессионального развития персонала

Уметь:

осуществлять сбор информации
формировать заказ организации в обучении и развитии персонала
обрабатывать результаты обучения персонала

Владеть:

навыками сбора первичной информации
навыками обработки первичной информации
навыками получения обратной связи по развитию персонала

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

методы сбора информации
виды обучения и развития персонала
формы профессионального развития персонала

Уметь:

осуществлять сбор информации
формировать заказ организации в обучении и развитии персонала
обрабатывать результаты обучения персонала

Владеть:

навыками сбора первичной информации
навыками обработки первичной информации
навыками получения обратной связи по развитию персонала

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.07.01 Организация рекламной деятельности и связи с общественностью на предприятии
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель изучения дисциплины - сформировать у студентов знания, навыки и умения использовать целостную систему знания о дисциплине «Организация рекламной деятельности и связи с общественностью на предприятии» обучить комплексу методик практической, аналитической и социоинженерной деятельности в различных сферах общества.

Задачи изучения дисциплины: дать студентам представление о предмете, задачах и функциях рекламной деятельности и связи с общественностью; обучить правилам и принципам рекламной деятельности и связи с общественностью; дать описание логической структуры рекламной деятельности и связи с общественностью; определит преимущества и недостатки комплекса методов, используемых в организации рекламной деятельности и связи с общественностью; выяснить специфику задач и методов социоинженерной деятельности в организации рекламной деятельности и связи с общественностью; использовать процедуры аналитико-диагностической работы в деятельности служб социального развития, управления персоналом, связей с общественностью.

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

ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

Знать:

виды деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
формы деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом

Уметь:

правильно и грамотно строить свою речь и не использовать слова паразиты
правильно вести и оформлять деловую переписку или любую другую документацию
осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации).

Владеть:

грамотной речью и письменностью
навыками делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
навыками выбора формы делового общения с учетом этических критериев и стратегической задачи

ПК-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

Знать:

методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
принципы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

Уметь:

ориентироваться в коммуникационных каналах и средств передачи информации
определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации;
использовать структуру информационного обеспечения организации

Владеть:

методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

виды деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

формы деловых коммуникаций (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом

методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

принципы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

Уметь:

правильно и грамотно строить свою речь и не использовать слова паразиты

правильно вести и оформлять деловую переписку или любую другую документацию

осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации).

ориентироваться в коммуникационных каналах и средствах передачи информации

определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации;

использовать структуру информационного обеспечения организации

Владеть:

грамотной речью и письменностью

навыками делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

навыками выбора формы делового общения с учетом этических критериев и стратегической задачи

методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.07.02 Корпоративная культура ОАО "Российские железные дороги"
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель дисциплины: выработка системного представления о корпоративной культуре как стратегическом факторе среды организации, а также навыков анализа корпоративной культуры на примере ОАО «РЖД» и подходов к управлению ей.

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

Индикаторы достижения компетенции

ПК-32: владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в 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

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

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

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.08.01 Речевой имидж делового человека
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью освоения дисциплины является приобретение устойчивых навыков, которые должен иметь будущий специалист для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия; формирование коммуникативной компетенции, что предполагает умение оптимально использовать средства языка при устном и письменном общении в деловой (профессиональной) и научной (академической) сферах; формирование навыков самоуправления и самостоятельного обучения.

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

Индикаторы достижения компетенции

ОК-5: способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия

Знать:

особенности деловой коммуникации в профессиональной деятельности;
нормы речевого этикета в деловом общении;

Уметь:

логически верно, аргументированно и ясно строить собственную устную и письменную деловую речь;

Владеть:

навыками создания устных и письменных текстов разных жанров научного стиля;
составления служебных документов различных видов и жанров.

ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

Знать:

правила речевого поведения в различных жанрах устного делового общения: деловая беседа, переговоры, совещание, телефонный разговор;
правила ведения спора;
требования к оформлению деловых бумаг;
особенности, подстили и жанры научного стиля;
основы мастерства публичного выступления

Уметь:

выстраивать диалог и вести спор с коллегами, партнерами с соблюдением психологических, этических и речевых норм и правил;
готовить тексты для выступлений и представлять их публике;
самостоятельно создавать устные и письменные тексты разных жанров научного стиля;
составлять служебные документы различных видов и жанров.

Владеть:

навыками осуществления делового общения в различных жанрах: деловая беседа, переговоры, совещание, телефонный разговор, собеседование, презентация и др.;
ведения спора с коллегами, партнерами с соблюдением психологических, этических и речевых норм и правил;
составления текстов для публичных выступлений и навыками оратора;

ПК-33: владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

Знать:

методы и приемы самоорганизации и самообразования ;

Уметь:

работать самостоятельно и в коллективе, руководить людьми и подчинять личные интересы общей цели;

Владеть:

способностью к самоорганизации и самообразованию, умением самостоятельно приобретать и использовать новые знания;

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

особенности деловой коммуникации в профессиональной деятельности;
нормы речевого этикета в деловом общении;
правила речевого поведения в различных жанрах устного делового общения: деловая беседа, переговоры, совещание, телефонный разговор;
правила ведения спора;
требования к оформлению деловых бумаг;
особенности, подстили и жанры научного стиля;
основы мастерства публичного выступления
методы и приемы самоорганизации и самообразования ;

Уметь:

логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;
выстраивать диалог и вести спор с коллегами, партнерами с соблюдением психологических, этических и речевых норм и правил;
готовить тексты для выступлений и представлять их публике;
самостоятельно создавать устные и письменные тексты разных жанров научного стиля;
составлять служебные документы различных видов и жанров.
работать самостоятельно и в коллективе, руководить людьми и подчинять личные интересы общей цели;

Владеть:

навыками создания устных и письменных текстов разных жанров научного стиля;
составления служебных документов различных видов и жанров.
навыками осуществления делового общения в различных жанрах: деловая беседа, переговоры, совещание, телефонный разговор, собеседование, презентация и др. ;
ведения спора с коллегами, партнерами с соблюдением психологических, этических и речевых норм и правил;
составления текстов для публичных выступлений и навыками оратора;
способностью к самоорганизации и самообразованию, умением самостоятельно приобретать и использовать новые знания;

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.08.02 Деловой иностранный язык
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целями освоения учебной дисциплины «Деловой английский язык» являются: формирование и совершенствование личностных качеств, общекультурных компететв профессиональной среде. нций, необходимых для осуществления коммуникации в устной и письменной формах на английском языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия. Достижению указанной цели подчинено решение следующих задач:

- совершенствовать умения и навыки ознакомительного, просмотрового, поискового, изучающего и реферативного видов чтения;
- развивать умения и навыки вербального выражения собственной позиции по изучаемой тематике, логически обосновав её;
- совершенствовать навыки и умения вести двустороннюю и многостороннюю беседу по изучаемым темам, суммируя и комментируя её содержание;
- развивать переводческую компетенцию как составную часть межкультурной компетенции;
- совершенствовать умение понимать речь собеседника в беседе;
- совершенствовать умение адекватно воспринимать и анализировать текстовые материалы на разных носителях в различных сферах коммуникации.

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

ОК-5: способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия

Знать:

Отсутствие знаний факторов, влияющих на эффективность общения в деловой сфере

Уметь:

Фрагментарно сформировано умение применять полученные теоретические знания в конкретных актах делового общения

Владеть:

Фрагментарная сформированность навыков культурного общения в деловой сфере

ПК-33: владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

Знать:

Уметь:

Владеть:

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

Языковые средства и основные единицы речевого общения; виды публичной речи, ее композицию; особенности вербальной коммуникации в различных сферах деятельности; основные аспекты переводческой деятельности

Уметь:

Варьировать выбор языковых средств в соответствии со стилем речи; прогнозировать последствия своей речи с учетом особенностей жанра речи, ситуации и адресата; логически верно строить высказывание

Владеть:

краткого устного и письменного аргументированного изложения собственной позиции по вопросам определенной информационной ситуации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.09.01 История науки и техники
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины является формирование профессиональных компетенций (ОК-7, ПК-33) согласно ФГОС ВО в части представленных ниже знаний, умений и навыков.

Задачами дисциплины являются изучение ее понятийного аппарата, основных положений, развитие навыков применения историко-философских знаний для решения практических задач.

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

ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию

Знать:

исторические направления, школы, этапы и перспективные направления развития научно-технической сферы и их соотношение с методологическими принципами процессов самоорганизации и самообразования

Уметь:

оперировать методами самостоятельной образовательной и организационной деятельности в рамках истории научно-технической сферы и перспектив ее развития

Владеть:

навыками философско-исторического мышления в области истории науки и техники для выработки способности к самостоятельной образовательной и организационной деятельности

ПК-33: владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

Знать:

исторические направления, школы, этапы и перспективные направления развития научно-технической сферы и их соотношение с методологическими принципами процессов самоуправления и самообразования

Уметь:

применять методы историко-философского знания в области науки и техники в самостоятельном обучении

Владеть:

навыками самоуправления и самостоятельного обучения в области истории науки и техники

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

исторические направления, школы, этапы и перспективные направления развития научно-технической сферы и их соотношение с методологическими принципами процессов самоорганизации и самообразования

Уметь:

оперировать методами самостоятельной образовательной и организационной деятельности в рамках истории научно-технической сферы и перспектив ее развития; применять методы историко-философского знания в области науки и техники в самостоятельном обучении

Владеть:

навыками философско-исторического мышления в области истории науки и техники для выработки способности к самостоятельной образовательной и организационной деятельности; навыками самоуправления и самостоятельного обучения в области истории науки и техники

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.09.02 Проблемы современного научного знания
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины является сформировать универсальные компетенции, заключающиеся в выработке навыков научного мышления как способности к абстракции, анализу и синтезу, способности формулировать цели и задачи исследования и применять наиболее эффективные и современные методы научного исследования и оценки результатов научно-исследовательской деятельности. Изучение дисциплины должно подготовить обучающихся к написанию методологической части магистерской диссертации.

Задачами дисциплины является освоение предметной сферы научного познания, его структуры и методологии.

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

ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию

Знать:

Научные основы самоорганизации и самообразования

Уметь:

Искать и анализировать научную и образовательную информацию

Владеть:

Навыками самостоятельной научной работы

ПК-33: владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

Знать:

Современные научные теории профессиональной деформации и профессионального выгорания

Уметь:

Самостоятельно обучаться, транслировать полученные знания своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

Владеть:

Навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

Научные основы самоорганизации и самообразования

Современные научные теории профессиональной деформации и профессионального выгорания

Уметь:

Искать и анализировать научную и образовательную информацию

Самостоятельно обучаться, транслировать полученные знания своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

Владеть:

Навыками самостоятельной научной работы

Навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.10.02 Производственная санитария и гигиена
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целями освоения дисциплины является формирование у обучающихся системы компетенций в области влияния на организм работающего человека факторов производственной среды и трудового процесса и условий сохранения здоровья на производстве.

Задачи изучения дисциплины:

освоение практических методов санитарно-гигиенических исследований по характеристике параметров факторов производственной среды;

формирование навыков для правильной оценки результатов исследований, применения их в практической работе;

получение теоретических сведений о гигиене труда, неблагоприятных факторах в

условиях труда, характере труда, их влиянии на организм человека и мерах по сохранению здоровья работников и повышению их работоспособности;

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

Индикаторы достижения компетенции

ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

Знать:

нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда

Уметь:

применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда

Владеть:

знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда

ПК-18: владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике

Знать:

основные методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков при выполнении работ, связанных с трудовой деятельностью

Уметь:

применять на практике основные методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков при выполнении работ, связанных с трудовой деятельностью

Владеть:

методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда

основные методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков при выполнении работ, связанных с трудовой деятельностью

Уметь:

применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда

применять на практике основные методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков при выполнении работ, связанных с трудовой деятельностью

Владеть:

знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда

методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.11.01 Технологии рекрутмента
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель дисциплины – формирование навыка эффективного участия и выработки обоснованных решений при поиске и отборе кандидатов; мотивирования кандидата на работу в конкретную компанию и формирования лояльности, начиная с этапа подбора и оценки.

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

Индикаторы достижения компетенции

ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

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:

обобщенная оценка

знать

- основы организации технологии рекрутмента, процедуры и методы поиска, набора и отбора персонала;
- специфику проведения массового подбора персонала;
- все составляющие процесса, процедуру и технологию массового рекрутмента;
- основные формы предоставления временного персонала – лизинг и аутстаффинг;
- особенности договорных отношений при найме и предоставлении временного персонала

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:

самостоятельно применять методы отбора персонала, пользоваться литературой по технологии оценки и отбора кадров; применять полученные знания на практике

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:

- приобрести навыки использования технологий и процедур набора и отбора персонала, адекватного требованиям кадровой политики фирмы;
- эффективно организовывать и планировать кампанию по массовому подбору;
- грамотно выявлять потребности заказчиков (Job Order);
- анализировать рынок, выявлять потенциальные источники поиска кандидатов и регионы поиска;
- анализировать эффективность рекламных компаний;
- быстро анализировать резюме кандидатов;

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

- проводить эффективные телефонные интервью с кандидатами
- использовать различные технологии интервью;
- подготавливать и проводить ассессмент для группы кандидатов

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.11.01 Технологии рекрутмента
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель дисциплины – формирование навыка эффективного участия и выработки обоснованных решений при поиске и отборе кандидатов; мотивирования кандидата на работу в конкретную компанию и формирования лояльности, начиная с этапа подбора и оценки.

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

Индикаторы достижения компетенции

ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

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:

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

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.11.02 Управление персоналом в сфере государственного и муниципального управления
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью изучения является приобретение студентами знаний о комплексном подходе к вопросам организации управления персоналом в сфере государственного и муниципального управления, проанализировать тесную связь различных сторон организации трудовой деятельности, а также объединить данный курс с другими экономическими дисциплинами, применительно к особенностям специальности «Управление персоналом».

Задачи изучения дисциплины соответствуют её целям и предполагают:

- раскрытие специфики предмета изучения, его социальную природу, теоретические основы и практическое значение;
- овладение студентами знанием принципов и методов управления поведением персонала и планирования кадровой работы в организации;
- раскрытие сущности и специфики подходов к формированию персонала государственной гражданской и муниципальной службы;
- формирование у студентов системного знания о трудовом поведении работников и коллектива в целом, трудовых отношений и управления ими с целью обеспечения баланса интересов с позиции как экономической, так и социальной эффективности;

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

ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Знать:

технологии текущей деловой оценки персонала
роль управленческого учёта в процессе аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала
цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Уметь:

анализировать технологии текущей деловой оценки персонала
разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала
ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Владеть:

готовность разрабатывать технологии текущей деловой оценки персонала в соответствии с целями управленческого учёта
способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала
навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

технологии текущей деловой оценки персонала
роль управленческого учёта в процессе аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала
цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Уметь:

анализировать технологии текущей деловой оценки персонала
разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала
ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Владеть:

готовность разрабатывать технологии текущей деловой оценки персонала в соответствии с целями управленческого учёта
способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала

навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.11.03 Организация доступной среды на транспорте
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью дисциплины является формирование общекультурной компетенции (ОК-6) и профессиональной компетенции (ПК-31), согласно ФГОС ВО, в части представленных ниже знаний, умений и навыков.

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-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

базовые представления о нормативно-правовом обеспечении требований к доступности объектов и услуг для инвалидов и МГН на транспорте, умение их реализовывать в соответствии с положениями Конвенции ООН о правах инвалидов, подписанной РФ в 2012 г

Уметь:

создавать безбарьерную среду для инвалидов и МГН на транспорте и объектах транспортной инфраструктуры, об организации обслуживания инвалидов и МГН на различных видах транспорта

Владеть:

навыками оказания ситуационной помощи в условиях чрезвычайной (нестандартной) ситуации
навыками оказания ситуационной помощи инвалидам и другим маломобильным группам населения

ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

Знать:

об особенностях разработки и практического внедрения технологий обеспечения доступности объектов и услуг пассажирского транспорта с учетом потребностей различных групп инвалидов и МГН
специализированные средства и системы обеспечения безбарьерной среды для инвалидов и МГН на объектах транспортной инфраструктуры

Уметь:

обеспечить развитие практических навыков оказания ситуационной помощи инвалидам и другим маломобильным группам населения

использовать транспортные средства и оборудование, предназначенное для перевозки и обслуживания инвалидов

Владеть:

методами оценки качества доступности и качества услуг транспортной инфраструктуры для пассажиров с инвалидностью и МГН.

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

базовые представления о нормативно-правовом обеспечении требований к доступности объектов и услуг для инвалидов и МГН на транспорте, умение их реализовывать в соответствии с положениями Конвенции ООН о правах инвалидов, подписанной РФ в 2012 г

об особенностях разработки и практического внедрения технологий обеспечения доступности объектов и услуг пассажирского транспорта с учетом потребностей различных групп инвалидов и МГН

специализированные средства и системы обеспечения безбарьерной среды для инвалидов и МГН на объектах транспортной инфраструктуры

Уметь:

создавать безбарьерную среду для инвалидов и МГН на транспорте и объектах транспортной инфраструктуры, об организации обслуживания инвалидов и МГН на различных видах транспорта

обеспечить развитие практических навыков оказания ситуационной помощи инвалидам и другим маломобильным группам населения

использовать транспортные средства и оборудование, предназначенное для перевозки и обслуживания инвалидов

Владеть:

навыками оказания ситуационной помощи в условиях чрезвычайной (нестандартной) ситуации
навыками оказания ситуационной помощи инвалидам и другим маломобильным группам населения
методами оценки качества доступности и качества услуг транспортной инфраструктуры для пассажиров с инвалидностью и МГН.

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.12.01 Теория и практика социального партнерства на железнодорожном транспорте
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Основной целью дисциплины является изучение студентами важнейших категорий и механизмов социального партнерства, освоение приемов и методов согласования интересов субъектов социально-трудовых отношений. Задачи преподавания дисциплины: дать студентам представление о природе института социального партнерства, его сущности, целях и задачах в социально-трудовой сфере; добиваться, чтобы студенты понимали смысл и значимость социального партнерства, содержание правовых норм, определяющих основные формы социального партнерства и механизмы урегулирования трудовых споров.

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

ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

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
собирать исходные данные для анализа основных элементов организации труда

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-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике

Знать:

основные технологии снятия напряжения во время стресса

Уметь:

ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов

Владеть:

способностью диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации

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
основные технологии снятия напряжения во время стресса

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
собирать исходные данные для анализа основных элементов организации труда
ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов

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 диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.12.02 Адаптация персонала в транспортной организации
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

сформировать основы базовых знаний об адаптации персонала в организации как научно-практическом методе управления персоналом, а также сформировать навыки работы с персоналом в период адаптации. Реализация данной учебной задачи обеспечивается посредством формирования знаний о специфике и порядке разработки кадровой политики в области адаптации персонала; формирования знаний об элементах системы адаптации персонала в организации; формирования навыков разработки регламентирующих документов по адаптации персонала; формирования навыков выявления и предупреждения типичных ошибок, возникающих в процессе разработки системы адаптации персонала; приобретение навыков разработки мероприятий по введению в должность и адаптации к новым рабочим условиям; обретение знаний об оценке эффективности системы адаптации персонала.

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

ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

Знать:

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:

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:

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

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

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:

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:

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: 2 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.13.01 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью является формирования у специалистов по управлению персоналом системы компетенций в области организации профессионального продвижения персонала предприятия.

Задачами освоения дисциплины является формирование у студентов:

знания теоретических и методологических основ действующей в Российской Федерации системы профессионального продвижения персонала предприятия

системного видения проблематики развития персонала.

навыков управления карьерными продвижениями и формированием кадрового резерва компаниями.

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

Индикаторы достижения компетенции

ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

Знать:

основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития

психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала

Уметь:

ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессионального продвижения персонала

в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития

ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала

Владеть:

процедурами применения на практике основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

процедурами применения на практике основ организации работы с кадровым резервом

способностью использовать психологические основы управления персоналом в процессе выбора видов, форм и методов обучения персонала

ПК-21: знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

Знать:

основы оценки качества обучения

принцип управления карьерой

технологии служебно-профессиональное продвижение и работу с кадровым резервом

Уметь:

ориентироваться в общих закономерностях управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом в контексте современных методов оценки персонала

ориентироваться в сложностях управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом в контексте теории управления

ориентироваться в общих закономерностях управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом в контексте управления персоналом организации

Владеть:

способностью применять на практике основы оценки качества обучения

способностью применять на практике управления карьерой

способностью применять на практике служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития

психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала

основы оценки качества обучения

принцип управления карьерой

технологии служебно-профессионального продвижения и работу с кадровым резервом

Уметь:

ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессионального продвижения персонала

в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития

ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала

ориентироваться в общих закономерностях управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом в контексте современных методов оценки персонала

ориентироваться в сложностях управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом в контексте теории управления

ориентироваться в общих закономерностях управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом в контексте управления персоналом организации

Владеть:

процедурами применения на практике основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

процедурами применения на практике основ организации работы с кадровым резервом

способностью использовать психологические основы управления персоналом в процессе выбора видов, форм и методов обучения персонала

способностью применять на практике основы оценки качества обучения

способностью применять на практике управления карьерой

способностью применять на практике служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.13.02 Гендерные аспекты управления персоналом
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью изучения дисциплины является приобретение студентами основ теоретических и практических знаний в области управления с учетом гендерной специфики, а также умения творчески применять полученные знания при анализе важнейших направлений гендерных аспектов управления персоналом.

При изучении курса «Гендерные аспекты управления персоналом» решаются следующие задачи:

- 1) раскрывается содержание понятий «гендерная политика», «гендерные аспекты управления» и др.;
- 2) дается представление о гендерных аспектах кадровых процессов;
- 3) характеризуется роль женщин в контексте современной российской истории;
- 4) раскрываются основные пути обеспечения взаимодействия женского движения и государства

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

Индикаторы достижения компетенции

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

основные этапы становления культурологии; особенности межкультурной коммуникации; основные характеристики мировых религиозных культур; основные теоретические концепции культурологи; особенности межкультурной коммуникации. Специфику мировых религиозных культур в сравнении друг с другом; глобальные проблемы современности с точки зрения культурологии

Уметь:

узнавать историческую принадлежность культурных феноменов; осуществлять региональную типологию культуры; находить общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур
узнавать характерные варианты культурной динамики; работать в коллективе, находя общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур
анализировать варианты культурной динамики; осуществлять типологию культуры (региональную, историческую, по хозяйственному, языковому и пр. признакам); умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и пр. различия

Владеть:

базовыми культурологическими знаниями в виде реферата и доклада. Полученными знаниями в общении с представителями различных культур
приемами и методами устного и письменного изложения базовых культурологических знаний; полученными знаниями в общении с представителями различных культур
способностью работать в коллективе; навыками использования полученных знаний в общении с представителями различных культур; навыками поиска, отбора и анализа информации для аргументированного выражения собственного мнения

ПК-29: владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

Знать:

основные инновационные подходы в области социального развития
основные этапы планирования социального развития
ориентироваться в сложностях планирования организационного развития

Уметь:

ориентироваться в сложностях осуществления инноваций в части вопросов социального развития
ориентироваться в сложностях планирования социального развития
ориентироваться в сложностях планирования организационного развития

Владеть:

способностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) организационного развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния организации
способностью принимать участие в разработке программ осуществления инноваций в части вопросов социального

развития

способностью целенаправленно и эффективно реализовывать планы (программ) организационного развития

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основные этапы становления культурологии; особенности межкультурной коммуникации;

основные характеристики мировых религиозных культур; основные теоретические концепции культурологи;

особенности межкультурной коммуникации. Специфику мировых религиозных культур в сравнении друг с другом; глобальные проблемы современности с точки зрения культурологии

основные инновационные подходы в области социального развития

основные этапы планирования социального развития

ориентироваться в сложностях планирования организационного развития

Уметь:

узнавать историческую принадлежность культурных феноменов; осуществлять региональную типологию культуры; находить общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур

узнавать характерные варианты культурной динамики; работать в коллективе, находя общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур

анализировать варианты культурной динамики; осуществлять типологию культуры (региональную, историческую, по хозяйственным, языковым и пр. признакам); умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и пр. различия

ориентироваться в сложностях осуществления инноваций в части вопросов социального развития

ориентироваться в сложностях планирования социального развития

ориентироваться в сложностях планирования организационного развития

Владеть:

базовыми культурологическими знаниями в виде реферата и доклада. Полученными знаниями в общении с представителями различных культур

приемами и методами устного и письменного изложения базовых культурологических знаний; полученными знаниями в общении с представителями различных культур

способностью работать в коллективе; навыками использования полученных знаний в общении с представителями различных культур; навыками поиска, отбора и анализа информации для аргументированного выражения собственного мнения

способностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) организационного развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния организации

способностью принимать участие в разработке программ осуществления инноваций в части вопросов социального развития

способностью целенаправленно и эффективно реализовывать планы (программ) организационного развития

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.14.01 Тайм-менеджмент
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью изучения дисциплины является формирование у студентов базовой системы знаний в области тайм-менеджмента, формирование и развитие базовых навыков организации личного времени. Овладение новыми техниками и технологиями в области организации и управления временем.

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

ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию

Знать:

Понятие и сущность тайм-менеджмента, особенности применения различных инструментов тайм-менеджмента, сущность и основные правила целеполагания, особенности контекстного планирования, инструменты контекстного планирования и особенности их применения, основные методы самомотивации для решения различных типов задач, различные способы расстановки приоритетов

Уметь:

Применять полученные знания для решения типовых ситуаций и принятия нестандартных инновационных решений; составлять план на день; определять различные типы контекстов; вести полный хронометраж; применять на практике инструменты обзора (контрольные списки, двухмерные графики, древовидные карты) для решения типовых и нестандартных ситуаций

Владеть:

Навыками контекстного планирования; подходами к целеполаганию; методами расстановки приоритетов; правилами эффективного распределения рабочей нагрузки

ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Знать:

особенности анализа показателей по труду, иметь базовые знания и умения в области организации времени и инновациями в сфере управления персоналом

Уметь:

Ставить задачи в результате-ориентированном виде; ставить цели; применить навыки планирования в целеполагании; расставлять приоритеты с помощью многокритериальной оценки и матрицы Эйзенхауэра в т.ч. для ежедневных задач; применять различные способы самонастройки на работу

Владеть:

Системой эффективной организации времени индивидуально и в команде

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

понятие и сущность тайм-менеджмента, особенности применения различных инструментов тайм-менеджмента, сущность и основные правила целеполагания, особенности контекстного планирования, инструменты контекстного планирования и особенности их применения, основные методы самомотивации для решения различных типов задач, различные способы расстановки приоритетов, особенности анализа показателей по труду, иметь базовые знания и умения в области организации времени и инновациями в сфере управления персоналом

Уметь:

применять полученные знания по дисциплине в практической деятельности; применять полученные знания для решения типовых ситуаций и принятия нестандартных инновационных решений; составлять план на день; определять различные типы контекстов; вести полный хронометраж; применять на практике инструменты обзора (контрольные списки, двухмерные графики, древовидные карты) для решения типовых и нестандартных ситуаций; ставить задачи в результате-ориентированном виде; ставить цели; применить навыки планирования в целеполагании; расставлять приоритеты с помощью многокритериальной оценки и матрицы Эйзенхауэра в т.ч. для ежедневных задач; применять различные способы самонастройки на работу

Владеть:

Навыками контекстного планирования; подходами к целеполаганию; методами расстановки приоритетов; правилами эффективного распределения рабочей нагрузки; системой эффективной организации времени индивидуально и в команде

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б1.В.ДВ.14.02 Основы теории управления
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью изучения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций, обеспечивающих способность овладения навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

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

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

Знать:

основы современной философии и концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом.

Уметь:

применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

Владеть:

навыками деловой коммуникации при решении задач управления персоналом

ПК-17: знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

Знать:

основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом

Уметь:

составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников организации

Владеть:

навыками составления описания и распределения функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функций подразделений разного уровня

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основные виды теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач

Уметь:

использовать знания об основных видах теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач

Владеть:

методами и подходами применения знаний в области основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б2.В.01(У) Учебная практика, практика по получению первичных профессиональных умений и
навыков
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

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 персонала.

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

ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

Знать:

Основные теории мотивации, лидерства и власти
Способы управления социально- экономическими процессами и трудовыми коллективами
Основы стратегического управления персоналом

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

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

ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

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

ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

Знать:

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:

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:

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

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

Дисциплина/практика реализуется, в том числе, в форме практической подготовки

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
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

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.

Задачи производственной практики состоят в следующем:

- изучение и участие в разработке организационно-методических и нормативно-технических документов для решения отдельных задач управления персоналом организации по месту прохождения практики;
- разработка предложений по совершенствованию подсистемы управления персоналом системы управления организации

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

ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Знать:

технологии текущей деловой оценки персонала
роль управленческого учёта в процессе аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала
цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Уметь:

анализировать технологии текущей деловой оценки персонала
разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала
ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Владеть:

готовность разрабатывать технологии текущей деловой оценки персонала в соответствии с целями управленческого учёта
способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала
навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

ПК-11: владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

Знать:

виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки
факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры
методы построения организационных структур

Уметь:

выбирать тип организационной структуры в зависимости от конкретных факторов
применять методы построения организационных структур на практике
применять на практике навыки анализа работ и проведения анализа рабочих мест

Владеть:

навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры
навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.
владение навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест

ПК-15: владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Знать:

Методы сбора статистической информации для анализа факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

Методы анализа статистической информации о деятельности персонала организации

Методы анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

Уметь:

Рассчитывать численность и профессиональный состав персонала организации

Рассчитывать показатели, характеризующие эффективность использования персонала организации

Рассчитывать и анализировать влияние различных факторов на эффективность использования персонала

Владеть:

Навыками сбора информации для анализа эффективности использования персонала организации

Навыками анализа информации эффективности использования персонала организации

Навыками факторного анализа эффективности деятельности организации

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

технологии текущей деловой оценки персонала

роль управленческого учёта в процессе аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала

цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки

факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры

методы построения организационных структур

Методы сбора статистической информации для анализа факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

Методы анализа статистической информации о деятельности персонала организации

Методы анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

Уметь:

анализировать технологии текущей деловой оценки персонала

разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала

ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

выбирать тип организационной структуры в зависимости от конкретных факторов

применять методы построения организационных структур на практике

применять на практике навыки анализа работ и проведения анализа рабочих мест

Рассчитывать численность и профессиональный состав персонала организации

Рассчитывать показатели, характеризующие эффективность использования персонала организации

Рассчитывать и анализировать влияние различных факторов на эффективность использования персонала

Владеть:

готовность разрабатывать технологии текущей деловой оценки персонала в соответствии с целями управленческого учёта

способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала

навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры

навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.

владение навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест

Навыками сбора информации для анализа эффективности использования персонала организации

Навыками анализа информации эффективности использования персонала организации

Навыками факторного анализа эффективности деятельности организации

Дисциплина/практика реализуется, в том числе, в форме практической подготовки

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б2.В.03(П) Производственная практика, организационно-управленческая
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

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**

ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Знать:

технологии текущей деловой оценки персонала

роль управленческого учёта в процессе аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала

цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Уметь:

анализировать технологии текущей деловой оценки персонала

разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала

ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Владеть:

готовность разрабатывать технологии текущей деловой оценки персонала в соответствии с целями управленческого учёта способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала

навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

ПК-11: владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

Знать:

виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки

факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры

методы построения организационных структур

Уметь:

выбирать тип организационной структуры в зависимости от конкретных факторов

применять методы построения организационных структур на практике

применять на практике навыки анализа работ и проведения анализа рабочих мест

Владеть:

навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры

навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.

владение навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест

ПК-15: владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Знать:

Методы сбора статистической информации для анализа факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

Методы анализа статистической информации о деятельности персонала организации

Методы анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

Уметь:

Рассчитывать численность и профессиональный состав персонала организации

Рассчитывать показатели, характеризующие эффективность использования персонала организации

Рассчитывать и анализировать влияние различных факторов на эффективность использования персонала

Владеть:

Навыками сбора информации для анализа эффективности использования персонала организации

Навыками анализа информации эффективности использования персонала организации

Навыками факторного анализа эффективности деятельности организации

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

технологии текущей деловой оценки персонала

роль управленческого учёта в процессе аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала

цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

виды организационных структур, их основные преимущества и недостатки

факторы, влияющие на выбор вида организационной структуры

методы построения организационных структур

Методы сбора статистической информации для анализа факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

Методы анализа статистической информации о деятельности персонала организации

Методы анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

Уметь:

анализировать технологии текущей деловой оценки персонала

разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала

ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

выбирать тип организационной структуры в зависимости от конкретных факторов

применять методы построения организационных структур на практике

применять на практике навыки анализа работ и проведения анализа рабочих мест

Рассчитывать численность и профессиональный состав персонала организации

Рассчитывать показатели, характеризующие эффективность использования персонала организации

Рассчитывать и анализировать влияние различных факторов на эффективность использования персонала

Владеть:

готовность разрабатывать технологии текущей деловой оценки персонала в соответствии с целями управленческого учёта

способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала

навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры

навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.

владение навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест

Навыками сбора информации для анализа эффективности использования персонала организации

Навыками анализа информации эффективности использования персонала организации

Навыками факторного анализа эффективности деятельности организации

Дисциплина/практика реализуется, в том числе, в форме практической подготовки

Трудоёмкость дисциплины/практики: 3 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
Б2.В.04(Пд) Производственная практика, преддипломная практика
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

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**

ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

Знать:

основ политики организации по безопасности труда.

основную нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда

основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала

Уметь:

ориентироваться в специфике нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда

использовать технологии управления безопасностью труда персонала в системе кадровой безопасности организации

ориентироваться в специфике различных режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала

Владеть:

процедурами выбора технологий управления безопасностью труда персонала

технологиями управления безопасностью труда персонала

способностью производить расчёт продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала

ПК-15: владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Знать:

Методы сбора статистической информации для анализа факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

Методы анализа статистической информации о деятельности персонала организации

Методы анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

Уметь:

Рассчитывать численность и профессиональный состав персонала организации

Рассчитывать показатели, характеризующие эффективность использования персонала организации

Рассчитывать и анализировать влияние различных факторов на эффективность использования персонала

Владеть:

Навыками сбора информации для анализа эффективности использования персонала организации

Навыками анализа информации эффективности использования персонала организации

Навыками факторного анализа эффективности деятельности организации

ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений

Знать:

экономическую сущность кадровых рисков

сущность управленческих решений связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом

основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом

Уметь:

анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента

использовать результаты анализа для принятия управленческих решений

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

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основ политики организации по безопасности труда.

основную нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда

основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала

Методы сбора статистической информации для анализа факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

Методы анализа статистической информации о деятельности персонала организации

Методы анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

экономическую сущность кадровых рисков

сущность управленческих решений связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом

основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом

Уметь:

ориентироваться в специфике нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда

использовать технологии управления безопасностью труда персонала в системе кадровой безопасности организации

ориентироваться в специфике различных режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала

Рассчитывать численность и профессиональный состав персонала организации

Рассчитывать показатели, характеризующие эффективность использования персонала организации

Рассчитывать и анализировать влияние различных факторов на эффективность использования персонала

анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента

использовать результаты анализа для принятия управленческих решений

анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом

Владеть:

процедурами выбора технологий управления безопасностью труда персонала

технологиями управления безопасностью труда персонала

способностью производить расчёт продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала

Навыками сбора информации для анализа эффективности использования персонала организации

Навыками анализа информации эффективности использования персонала организации

Навыками факторного анализа эффективности деятельности организации

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

Дисциплина/практика реализуется, в том числе, в форме практической подготовки

Трудоёмкость дисциплины/практики: 9 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
ФТД.В.01 История религиозной культуры
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель дисциплины – формирование общекультурных компетенций, заключающихся в способностях использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции и способностью работать в коллективе толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Сформировать способность к пониманию

основных этапов и особенностей исторического развития древних религий, культур, оценке влияния религий на историю и культуру народов.

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-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

основные понятия курса, религиозную специфику и религиозную культуру народов мира

Уметь:

увидеть роль религиозной культуры в общественной жизни прошлого и настоящего

Владеть:

способностью анализировать социально значимые проблемы современного общества

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основные понятия курса, религиозную специфику и религиозную культуру народов мира; исторический процесс развития древних и мировых религий, о происхождении человеческого мировоззрения, его эволюции, особенности религиозного мировоззрения и культурные традиции древних, национальных и мировых религий, базовые ценности древних культур

Уметь:

увидеть роль религиозной культуры в общественной жизни прошлого и настоящего, анализировать исторические события и процессы, определить место человека в системе социальных связей и в историческом процессе, вести конструктивный диалог на межличностном и межкультурном уровне с опорой на знание религиозной культуры, понять высокий нравственный пример, оставленный нам предками, рационально - критически осмысливать особенности духовно-религиозной сферы жизни общества, воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы.

Владеть:

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, способностью представлять современную картину мира, опираясь на религиоведческие знания, навыком обобщения и анализа полученных знаний, способностью выработать свою мировоззренческую позицию, готовностью принять нравственные обязанности по отношению к обществу

Трудоёмкость дисциплины/практики: 1 ЗЕ.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики
ФТД.В.02 Организация корпоративного обучения в Российских компаниях
Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами**

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Целью изучения является овладение студентами комплексным подходом к вопросам организации управления персоналом, занятым в любой сфере экономики, и, особенно, на предприятиях железнодорожного транспорта, умение постигать тесную связь различных сторон организации трудовой деятельности, а также увязывать данный курс с другими экономическими дисциплинами, применительно к особенностям направления подготовки «Управление персоналом (бакалавриат)».

Задачи изучения дисциплины соответствуют её целям и предполагают:

- овладение студентами комплексным подходом к вопросам системы обучения и развития персонала как на предприятиях железнодорожного транспорта, так и в любой отрасли экономики;
- умение постигать тесную связь различных сторон организации трудовой деятельности, социально – демографических, психологических и квалификационных характеристик персонала с многообразием форм управления трудовой деятельностью работников различных категорий.

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

ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

Знать:

основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонал
роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития
психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала

Уметь:

ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессионального продвижения персонала
в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития
ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала

Владеть:

процедурами применения на практике основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
процедурами применения на практике основ организации работы с кадровым резервом
способностью использовать психологические основы управления

ПК-17: знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

Знать:

функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)
основные принципы описания функций и функциональных обязанностей сотрудников,
основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области регламентации и нормирования труда

Уметь:

ориентироваться в специфике функций и функциональных обязанностях сотрудников
ориентироваться в функциях подразделений разного уровня
ориентироваться в практике разработки и внедрения различных профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом

Владеть:

методики внедрения профессиональных, в том числе и корпоративных стандартов в области регламентации и нормирования труда

способностью составлять описания функций и функциональных обязанностей сотрудников
способностью составлять описания функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития

психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала

функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

основные принципы описания функций и функциональных обязанностей сотрудников,

основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области регламентации и нормирования труда

Уметь:

ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессионального продвижения персонала

в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития

ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала

ориентироваться в специфике функций и функциональных обязанностях сотрудников

ориентироваться в функциях подразделений разного уровня

ориентироваться в практике разработки и внедрения различных профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом

Владеть:

процедурами применения на практике основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

процедурами применения на практике основ организации работы с кадровым резервом

способностью использовать психологические основы управления

методики внедрения профессиональных, в том числе и корпоративных стандартов в области регламентации и нормирования труда

способностью составлять описания функций и функциональных обязанностей сотрудников

способностью составлять описания функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.