

Рабочие программы дисциплин

1. Основы управления персоналом

Цель – подготовка обучающихся к профессиональной деятельности, обеспечивающей рациональное и компетентное управление персоналом организации.

Планируемые результаты обучения:

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

ЗНАТЬ:

- 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;

УМЕТЬ:

- применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу;
- применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой политики организации;
- 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;

ВЛАДЕТЬ НАВЫКАМИ:

- по реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;
- 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 эффективной кадровой политики организации;
- способностью внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме.

Темы модуля:

1. Основные понятия и сущность управления персоналом предприятия
2. Организация труда персонала

3. Подбор персонала
4. Стимулирование персонала
5. Управление человеческим капиталом современного предприятия
6. Оплата труда персонала
7. Производительность труда персонала
8. Обучение и развитие персонала
9. Управление лояльностью

Виды учебной работы:

Лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Используемые образовательные технологии Тестирование, решение проблемных задач, дискуссии, работа в малых группах, работа с видео- и аудиоресурсами, мультимедийные средства, поиск информации, решение проблемных задач, презентации.

Форма промежуточной аттестации:

Контрольная работа. Экзамен.

2. Трудовое право

Цель – изучить систему трудового права и оценить ее практическое значение, глубоко и всесторонне усвоить институты и нормы трудового права как гаранта прав и свобод граждан в области трудовых отношений

Планируемые результаты обучения:

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

ЗНАТЬ:

– законодательную базу Российской Федерации в области трудовых отношений.

УМЕТЬ:

– применять на практике нормы законодательства о труде.

ВЛАДЕТЬ НАВЫКАМИ:

- самостоятельной работы с законодательной базой;
- правоприменительной практики;
- нормотворчества при составлении локальных нормативных актов и иных документов, регулирующих условия труда;
- владения лексиконом трудового права;
- пользования знаниями трудового права как механизмом защиты прав и законных интересов работников и работодателей

Темы модуля:

1. Право, как регулятор общественных отношений
2. Предмет, метод и система трудового права
3. Источники трудового права. Основные принципы правового регулирования труда
4. Трудовые отношения
5. Социальное партнерство в сфере труда
6. Гарантии занятости и трудоустройство

7. Трудовой договор
8. Рабочее время и время отдыха
9. Оплата и нормирование труда
10. Гарантии и компенсации
11. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников
12. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры и порядок их разрешения

Виды учебной работы:

Лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Используемые образовательные технологии

Тестирование, решение проблемных задач, дискуссии, работа в малых группах, ролевые игры, работа с видео- и аудиоресурсами, мультимедийные средства, поиск информации, решение проблемных задач, мультимедийные средства, лекции-дискуссии, составление глоссариев, круглый стол, анализ и решение проблемных ситуаций, презентации.

Форма промежуточной аттестации

Контрольная работа. Экзамен.

3. Экономика управления персоналом

Цель – изучение экономических основ управления персоналом, обеспечивающих эффективную работу организации и овладение основами теоретических и практических знаний в области экономики управления персоналом.

Планируемые результаты обучения:

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

ЗНАТЬ:

- основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации;

- способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда;

- составные элементы премиальных систем и способы их разработки

УМЕТЬ:

- на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты;

- осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям;

- анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда

ВЛАДЕТЬ НАВЫКАМИ:

- современными технологиями разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность;

- методами планирования фонда оплаты труда и средней заработной

платы;

– навыками расчетов индивидуальной заработной платы при различных системах оплаты труда

Темы модуля:

1. Теоретические основы и предмет экономики УП
2. Производительность труда
3. Трудовой потенциал и рынок труда
4. Режимы труда и отдыха
5. Основы организации труда
6. Формирование численности работников предприятия
7. Формы и системы оплаты труда
8. Формирование средств предприятия на оплату труда

Виды учебной работы:

Лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Форма промежуточной аттестации:

Контрольная работа. Экзамен.

4. Основы управленческого консультирования

Цель – формирование у слушателей системного представления о предмете управленческого консультирования, ключевых понятиях и их структуре.

Планируемые результаты обучения:

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

ЗНАТЬ:

стратегии управления персоналом, документационное сопровождения, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом, документационное сопровождения, способы оценки организационных и социальных последствий

УМЕТЬ:

– разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом

ВЛАДЕТЬ НАВЫКАМИ:

– оценивания организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом

Темы модуля:

1. Типология и организация консультирования
2. Организация управленческого консультирования
3. Организационная диагностика в управленческом консультировании

Виды учебной работы:

Лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Форма промежуточной аттестации:

Курсовая работа. Экзамен.

5. Маркетинг персонала и рынок труда

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

Планируемые результаты обучения:

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

ЗНАТЬ:

- направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала;
- стратегии покрытия потребности в персонале;
- методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда

УМЕТЬ:

- разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала;
- рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала;
- оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя

ВЛАДЕТЬ НАВЫКАМИ:

- навыками разработки системы маркетинга персонала, включающей в себя формулировку целей, задач, определения её места в организационной структуре и кадровой политике;
- навыками сбора маркетинговой информации и анализом рынка труда;
- технологиями повышения эффективности маркетинга персонала на предприятии

Темы модуля:

1. Управление персоналом и рынок труда
2. Маркетинговые технологии в управлении персоналом
3. Управление адаптацией персонала

Виды учебной работы:

Лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Используемые образовательные технологии

Тестирование, решение проблемных задач, дискуссии, ролевые игры, работа с видео- и аудиоресурсами, мультимедийные средства, решение проблемных задач, круглый стол, анализ и решение проблемных ситуаций, презентации.

Форма промежуточной аттестации

Контрольная работа. Зачет.

6. Управление проектами в HR-деятельности

Цель – сформировать у обучающихся современное, систематизированное и целостное представление о методологии, методике и

технологии управления HR-проектами как системе разработки и реализации социально-экономической политики фирм.

Планируемые результаты обучения:

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

ЗНАТЬ:

- сущность и цели управления HR-проектами, современные основы проектного управления; методические подходы и технологии их реализации;
- последовательность действий при планировании организационных изменений;
- организационный инструментарий управления HR-проекта.

УМЕТЬ:

- обосновывать управленческие решения в области управления HR-проектами;
- сравнивать и анализировать альтернативные варианты планов и управленческих решений по распределению функций управления;
- анализировать целесообразность выполняемых функций по управлению HR-проектами.

ВЛАДЕТЬ НАВЫКАМИ:

- навыками планирования и организации выполнения работ по HR-проекту;
- методами управления проектными командами и мониторинга выполнения HR-проекта;
- методами контроля и оценки эффективности принятых к реализации HR-проектов.

Темы модуля:

- 1 Основы управления проектами
- 2 Инициация проекта
- 3 Планирование проекта в HR-деятельности

Виды учебной работы:

Лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Используемые образовательные технологии

Тестирование, решение проблемных задач, дискуссии, работа в малых группах, ролевые игры, работа с видео- и аудиоресурсами, мультимедийные средства, круглый стол, анализ и решение проблемных ситуаций, презентации.

Форма промежуточной аттестации

Зачет. Контрольная работа.

7. Эмоциональный интеллект в управлении персоналом

Цель – формирование у обучающихся теоретических и практических знаний, навыков и умений в области применения технологий эмоционального интеллекта в управленческой деятельности.

Планируемые результаты обучения:

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

ЗНАТЬ:

– структуру и сущность понятия «эмоциональный интеллект», понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций.

УМЕТЬ:

– выражать свои собственные эмоции и понимать эмоции и эмоциональные состояния других людей.

ВЛАДЕТЬ НАВЫКАМИ:

– применять на практике знания по эмоциональному интеллекту, выстраивать на этой основе взаимодействие с сотрудниками.

Темы модуля:

1. Сущность и структура понятия "эмоциональный интеллект".
2. Эмоциональный, социальный интеллекты. Теоретические подходы к рассмотрению.
3. Значение развития эмоционального интеллекта в жизни человека.
4. Методы и приемы работы с персоналом.

Виды учебной работы:

Лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Используемые образовательные технологии

Тестирование, решение проблемных задач, дискуссии, работа в малых группах, ролевые игры, работа с видео- и аудиоресурсами, мультимедийные средства, круглый стол, анализ и решение проблемных ситуаций, презентации.

Форма промежуточной аттестации:

Зачет. Контрольная работа.

8. Менеджмент профессиональных траекторий

Цель - овладение обучающимися комплексным подходом к построению профессиональной траектории работника, управлению карьерой с учетом личностных качеств работника и социально-экономических условий организации.

Планируемые результаты обучения:

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

ЗНАТЬ:

- понятие и сущность профессиональной траектории;
- методы определения профессиональной траектории и механизмы её управления;
- различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала.

УМЕТЬ:

- применять на практике методы определения профессиональной траектории, управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом

ВЛАДЕТЬ:

- разработки профессиональной траектории, формирования кадрового резерва и управления карьерой на основе профессиональной траектории.

Темы модуля:

1. Понятие профессиональной траектории в современном менеджменте персонала.
2. Профессиональный потенциал современного работника.
3. Проблемы построения профессиональной перспективы.
4. Управление планированием профессиональной траектории.
5. Управление реализацией профессиональной траектории.

Виды учебной работы:

Лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Используемые образовательные технологии

Тестирование, решение проблемных задач, дискуссии, работа в малых группах, ролевые игры, работа с видео- и аудиоресурсами, мультимедийные средства, круглый стол, анализ и решение проблемных ситуаций, презентации.

Форма промежуточной аттестации

Экзамен. Курсовая работа.

9. Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва

Цель - формирования у обучающихся системы компетенций в области организации профессионального продвижения персонала предприятия.

Планируемые результаты обучения:

В результате освоения дисциплины (модуля) 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 НАВЫКАМИ:

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

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

- организации труда персонала, высвобождения персонала); современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;

- формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями);

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

Темы модуля:

1. Понятие деловой карьеры. Типы деловой карьеры. Виды карьерного процесса. Этапы карьеры
2. Планирование карьеры
3. Развитие карьеры
4. Резерв кадров как составляющая стратегии развития организации.

Виды учебной работы:

Лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Используемые образовательные технологии

Тестирование, решение проблемных задач, дискуссии, работа в малых группах, ролевые игры, работа с видео- и аудиоресурсами, мультимедийные средства, круглый стол, анализ и решение проблемных ситуаций, презентации.

Форма промежуточной аттестации

Курсовая работа. Экзамен

10.Лидерство и управление командой

Цель - формирования у обучающихся системного подхода к освоению научных знаний и приобретению практических навыков работы с командой; создать методологические предпосылки, раскрывающие отдельные направления работы руководителя.

Планируемые результаты обучения:

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

ЗНАТЬ:

– основные теории лидерства; технологии диагностики лидерских качеств; основные характеристики малой группы; принципы командообразования; этапы развития команды; ролевой репертуар членов команды; методы управления командой.

УМЕТЬ:

– оценивать собственные лидерские качества; выявлять индивидов, обладающих лидерским потенциалом; эффективно организовывать групповую работу; организовать работу команды; мотивировать членов команды; применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива; оценивать эффективность деятельности команды.

ВЛАДЕТЬ НАВЫКАМИ:

– самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам; воспитания (развития) лидерских качеств; организации групповой дискуссии; разрешения конфликтов в команде.

Темы модуля:

1. Функция лидера в современном обществе. История зарождения и развития психологии лидерства
2. Личностные характеристики лидера
3. Механизмы выдвижения в лидеры
4. Понятие команды, типы команд
5. Управление деятельностью команды
6. Формирование эффективных команд

Виды учебной работы:

Лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Используемые образовательные технологии

Тестирование, решение проблемных задач, дискуссии, работа в малых группах, ролевые игры, работа с видео- и аудиоресурсами, мультимедийные средства, круглый стол, анализ и решение проблемных ситуаций, презентации.

Форма промежуточной аттестации

Контрольная работа. Экзамен

11.Кадровый консалтинг и аудит труда

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

Планируемые результаты обучения:

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

ЗНАТЬ:

- важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей;
- информационное обеспечение кадрового аудита;
- современные законодательные, нормативные документы и методические материалы, регулирующие консалтинговую и аудиторскую деятельность.

УМЕТЬ:

- выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы организации;
- проводить аналитическую работу по изучению кадрового потенциала;
- предвидеть, обосновывать и аргументировать социальные и экономические результаты и последствия предлагаемых мероприятий;
- анализировать информационные и статистические материалы организации о ее кадровом потенциале и кадровой работе.

ВЛАДЕТЬ НАВЫКАМИ:

- инструментарием проведения кадрового консалтинга и аудита в области управления персоналом;
- методами планирования и бюджетирования текущей деятельности организации, касающейся управления персоналом;
- методами решения кадровых проблем организации;
- методами оценки эффективности консалтинговой и аудиторской деятельности организации.

Темы модуля:

1. Кадровый консалтинг как элемент управленческого консультирования
2. Социально-культурные предпосылки и условия формирования и развития консалтинга персонала
3. Субъекты и объекты кадрового консалтинга
4. Консультирование по вопросам УП
5. Кадровый аудит. Практика аудита. Анализ трудовых показателей. Аудит найма и увольнения персонала.

Виды учебной работы:

Лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Используемые образовательные технологии

Тестирование, решение проблемных задач, дискуссии, работа в малых группах, ролевые игры, работа с видео- и аудиоресурсами, мультимедийные средства, круглый стол, анализ и решение проблемных ситуаций, презентации.

Форма промежуточной аттестации

Курсовая работа. Экзамен

12.Кадровая безопасность и кадровые риски

Цель - сформировать у обучающегося комплекс знаний, умений и навыков, которые позволят ему в будущей деятельности учитывать и эффективно управлять кадровыми рисками, формировать профессиональные компетенции для принятия управленческих решений и практических навыков по обеспечению кадровой безопасности организации.

Планируемые результаты обучения:

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

ЗНАТЬ:

- принципы и методы формирования системы мотивации и стимулирования персонала в области управления рисками с целью контроля и повышения эффективности их деятельности;
- современные подходы к понятию кадровая безопасность и формам ее регулирования и организации;
- причины нарушения кадровой безопасности, наиболее уязвимые места в организационной работе с персоналом компании, источники кадровых рисков.

УМЕТЬ:

- использовать принципы и методы формирования системы мотивации и стимулирования персонала в области управления рисками с целью контроля и повышения эффективности их деятельности;
- используя методы и средства анализа кадровой безопасности организации, выявлять проблемы управления рисками и формировать пути их решения;
- рассмотреть психологические аспекты состояния работника, обуславливающие кадровые риски и угрозы для компании;
- изучить организационно-правовые и административные методы обеспечения кадровой безопасности организации.

ВЛАДЕТЬ НАВЫКАМИ:

- формирования системы мотивации и стимулирования персонала в области управления рисками с целью контроля и повышения эффективности их деятельности;
- использования методов и средств анализа кадровой безопасности организации, выявления проблемы управления рисками и формирования путей их решения;
- построения эффективных систем защиты кадрового развития организации на всех его этапах, начиная от набора и заканчивая увольнением персонала компании;
- использования организационно-правовых и административных методов обеспечения кадровой безопасности организации.

Темы модуля:

1. Теоретические основы кадровой безопасности
2. Риски и угрозы в системе кадровой безопасности
3. Система управления кадровыми рисками и угрозами кадровой безопасности
4. Оценка эффективности обеспечения кадровой безопасности
5. Ключевые элементы стратегии обеспечения кадровой безопасности государства

Виды учебной работы:

Лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Используемые образовательные технологии

Тестирование, решение проблемных задач, дискуссии, работа в малых группах, ролевые игры, работа с видео- и аудиоресурсами, мультимедийные средства, круглый стол, анализ и решение проблемных ситуаций, презентации.

Форма промежуточной аттестации

Контрольная работа. Зачет