

Аннотация

Дисциплина Б1.Б.01 «Иностранный язык профессионального общения» (продвинутый уровень)

Цели освоения дисциплины: повышение исходного уровня владения иностранным языком, достигнутого на предыдущей ступени образования, овладение основами научного общения на иностранном языке в устной и письменной формах, формирование профессионально – ориентированной иноязычной коммуникативной компетенции обучающихся, позволяющей им интегрироваться в международную профессиональную среду и использовать иностранный язык как средство межкультурного общения.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), базовая часть (Б.1).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|---|---|
| ОПК-1 | готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности | Знать: <ul style="list-style-type: none">• основные грамматические явления, характерные для профессиональной речи и необходимые для коммуникативных умений Уметь: <ul style="list-style-type: none">• логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь, создавать тексты профессионального назначения на иностранном языке;• переводить общие и профессиональные тексты Владеть: <ul style="list-style-type: none">• иностранным языком на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность, читать и переводить со словарём;• слуховыми, произносительными и орфографическими навыками применительно к изученному языковому и речевому материалу |

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 1 курсе в 1 семестре.

Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 1 курсе, сессия № 1,2.

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы (108 часов).

Вид промежуточной аттестации – зачет.

Аннотация

Дисциплина Б1.Б.02 «Методы исследования в системе управления персоналом»

Цели освоения дисциплины: ознакомление магистрантов с современными статистическими методами исследований и их применение в управлении персоналом организации.

Привитие навыков проведения научных исследований в области управления персоналом.

Формирование у магистрантов исследовательской компетентности, обеспечивающей способность к организации и проведению научных исследований.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), базовая часть (Б.2).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|---|
| ОК-1 | способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • эволюцию современного понимания исследовательской методологии; • принципы формулировки задач и гипотезы исследования <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять группировку и анализ данных в соответствии с целями и задачами исследования |
| ОПК-10 | владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • программные средства, используемые для первичной обработки данных научных исследований <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять программные средства для первичной обработки данных научных исследований <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • практическими навыками использования информационных технологий для сбора, обработки и хранения данных научных исследований |
| ОПК-11 | Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методы сбора данных, типы исследовательских интервью и методы анкетирования, методы проведения анализа количественных и качественных параметров исследования <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обосновать выбор методологического подхода в исследовании <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами проведения анализа количественных и качественных данных, |

| | | |
|--------|---|---|
| | | понятийным аппаратом кадрового менеджмента |
| ОПК-12 | Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов | Знать: <ul style="list-style-type: none"> • современные теоретические и экспериментальные методы исследования Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать программы проведения качественных и количественных исследований в сфере управления персоналом |
| ПК-2 | Умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации | Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • применять методы математической статистики для оценки кадрового потенциала организации |

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 1 курсе во 2 семестре.
Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 2 курсе, сессия № 2.
Общая трудоемкость дисциплины 4 зачетных единицы (144 часа).
Вид промежуточной аттестации – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.Б.03 «Технологии управления персоналом»

Цели освоения дисциплины: формирование у студентов целостной системы знаний о технологиях управления персоналом организации, а также освоение студентом навыков и умений реализации технологий формирования, обучения, рационального использования и удержания персонала организации.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), базовая часть (Б.3).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|--|
| ОПК-4 | способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; | Знать: <ul style="list-style-type: none">• подходы, методы и инструменты повышения эффективности использования и развития персонала;• основные направления повышения эффективности использования и развития персонала Уметь: <ul style="list-style-type: none">• оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала Владеть: <ul style="list-style-type: none">• методиками расчета качественной и количественной потребности в персонале |
| ОПК-6 | способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии | Знать: <ul style="list-style-type: none">• мотивационный потенциал корпоративных социальных программ;• принципы формирования систем мотивации персонала на основе политики социальной ответственности компании Уметь: <ul style="list-style-type: none">• исполнять социальную политику организации при реализации технологий управления персоналом |
| ОПК-7 | владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; | Знать: <ul style="list-style-type: none">• теоретические основы реализации технологий формирования, развития, использования и удержания персонала в организации; Уметь: <ul style="list-style-type: none">• использовать методы диагностики организационной среды и проблем в сфере управления персоналом Владеть: <ul style="list-style-type: none">• навыками реализации различных форм, методов и методик привлечения, подбора, оценки, мотивации, развития и обучения персонала |

| | | |
|-------|---|--|
| ОПК-9 | способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> классификацию факторов макроэкономической среды, влияющих на формирование и развитие трудовых ресурсов организации, определяющих выбор инструментов управления персоналом <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> осуществлять выбор методов и инструментов управления персоналом на основе анализа макроэкономических факторов |
| ПК-1 | умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> теоретические основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; роль корпоративной философии в кадровой политике и стратегии управления персоналом основные группы кадровых рисков, имеющих стратегическое значение и возникающих при реализации технологий управления персоналом <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> применять положения кадровой политики и кадровой стратегии при разработке локальных нормативных актов по отдельным кадровым технологиям <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> технологиями управления персоналом, ориентированными на достижение стратегических целей управления персоналом |
| ПК-2 | умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации; | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> понятие, этапы реализации и отличительные особенности кадровых технологий; место кадровых технологий в системе УП. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> планировать и прогнозировать потребность в подборе, развитии и обучении различных категорий работников <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> методиками расчета основных показателей состояния персонала организации |
| ПК-3 | умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> этапы реализации технологии формирования персонала; принципы, функции, методы управления привлечением, подбором, и высвобождением персонала; нормативно-методическое обеспечение технологий формирования персонала организации или учреждения теоретические основы управления технологией подбора и отбора конкурентоспособного персонала |

| | | |
|------|--|--|
| | | <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять современные инструменты подбора персонала; • разрабатывать и реализовывать планы и программы по привлечению, подбору и отбору персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методиками расчета потребности в подборе, методиками оценки эффективности программ по привлечению персонала |
| ПК-4 | умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • этапы реализации технологии адаптации персонала; • принципы, функции, методы адаптации персонала; • нормативно-методическое обеспечение технологии адаптации персонала организации или учреждения; • теоретические основы управления технологией адаптации персонала организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять современные инструменты адаптации персонала • разрабатывать и реализовывать планы и программы по адаптации, персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методиками оценки эффективности программ по адаптации персонала организации |
| ПК-5 | умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • этапы реализации технологий обучения и развития персонала организации; • принципы, функции, методы обучения и развития персонала организации: управление карьерой, кадровым резервом, обучением и управление талантами; • нормативно-методическое обеспечение технологий обучения и развития персонала организации. • теоретические основы управления обучением и развитием персонала организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать и реализовывать планы и программы по обучению, управлению кадровым резервом, управлению талантами; • определять потребность в обучении и развитии работников организации; • ставить цели и задачи обучения и развития работников организации; • подбирать наиболее оптимальные методы обучения и развития для работников организации; • разрабатывать и внедрять планы, программы |

| | | |
|------|--|---|
| | | <p>обучения в деятельность службы управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать и внедрять планы, программы управления развитием в деятельность службы управления персоналом <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методиками расчета потребности в обучении и развитии персонала, методиками оценки эффективности программ по развитию персонала организации • навыками реализации мероприятий по обучению и развитию персонала организации |
| ПК-6 | <p>умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • этапы реализации технологии оценки персонала для реализации различных задач кадровой службы; • цели, виды, принципы, функции, методы деловой оценки персонала; • нормативно-методическое обеспечение технологии деловой оценки персонала; • теоретические основы управления деятельностью по деловой оценке персонала <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать и реализовывать современные методы и инструменты оценки персонала; • разрабатывать и реализовывать планы и программы по оценке персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методиками оценки эффективности программ по деловой оценке персонала; • основными инструментами оценки персонала |
| ПК-7 | <p>умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • технологии мотивации и стимулирования персонала организации; • нормативно-методическое обеспечение политики мотивации и стимулирования персонала организации; • принципы, функции, методы управления трудовой мотивацией персонала. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать и реализовывать планы и программы по мотивации и стимулированию персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методиками анализа и оценки кадровых рисков, связанных с мотивацией и стимулированием персонала организации; • методиками оценки эффективности программ по мотивации и стимулированию персонала организации. |

| | | |
|-------|--|---|
| ПК-34 | <p>владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • особенности применения социальных технологий в технологиях управления персоналом (в процессе привлечения, использования, развития персонала организации). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • использовать возможности социальных технологий в процессе совершенствования работы с персоналом организации |
|-------|--|---|

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 1 курсе в 1 семестре.
 Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 1 курсе, сессия № 3.
 Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единицы (108 часов).
 Вид промежуточной аттестации – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.Б.04 «Кадровый консалтинг и аудит»

Цели освоения дисциплины: формирование у магистрантов научных знаний и навыков диагностического исследования по актуальным проблемам управления персоналом, организации их выполнения, оценки результативности и эффективности осуществления кадрового консалтинга и аудита.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), базовая часть (Б.4).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|--|
| ОПК-3 | Владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • нормативные и правовые основы применения кадровых технологий <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проводить оценку кадрового потенциала организации; • приводить экономическое обоснование необходимости изменений системы управления персоналом <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методиками расчета затрат на персонал |
| ОПК-4 | Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • направления оценки и группы показателей эффективности деятельности кадровых служб <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом; • составлять программы кадрового консалтинга и аудита <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками расчетов экономической целесообразности инвестиций в персонал в целях повышения организационной эффективности |
| ОПК-8 | Владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • источники информации для расчета социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом • методы оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • рассчитывать возможные варианты решений по оптимизации системы |

| | | |
|-------------|---|---|
| | отдельных ее подсистем | управления персоналом. Владеть: методикой определения социально-экономической эффективности отдельных подсистем управления персоналом |
| ПК-2 | умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации | Знать: <ul style="list-style-type: none"> • функции, методы и этапы проведения кадрового аудита, нацеленного на оценку кадрового потенциала организации Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • проводить аналитическую работу по изучению кадрового потенциала и интеллектуального капитала компании • выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы, влияющие на качество кадрового потенциала организации; • формулировать задачи по развитию системы управления персоналом на основе результатов кадрового аудита Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • методами оценки кадрового потенциала; • навыками обоснования и аргументации социальных и экономических результатов и последствий решений в области управления персоналом. |

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 1 курсе в 1 семестре.
Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 2 курсе, сессия № 3.
Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единицы (108 часов).
Вид промежуточной аттестации – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.Б.05 «Развитие систем менеджмента качества»

Цели освоения дисциплины: Формирование целостного представления о системах менеджмента качества, возможностях использования СМК для решения управленческих задач в современных организациях. Развитие профессиональных компетенций, позволяющих организовывать работу службы управления персоналом в системах менеджмента качества.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), базовая часть (Б.5).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|---|
| ОПК-6 | способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные понятия, относящие к системам менеджмента качества <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работать с государственными, отраслевыми и корпоративными стандартами, отражающими политику социальной ответственности; • проектировать эффективную кадровую стратегию, используя современные подходы к управлению качеством. |
| ПК-5 | умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучение персонала как ключевое условие реализации принципа постоянного улучшения в СМК; • модели обучения на рабочем месте, востребованные в СМК <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками применения стандартов менеджмента качества в обучении персонала |
| ПК-10 | умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стандарты менеджмента качества как основу идеологии СМК; • элементы интегрированных систем менеджмента, действующих в системе управления персоналом. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять инструменты СМК при разработке и внедрении корпоративных стандартов в области управления персоналом <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методикой картирования процессов управления персоналом |

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 2 курсе в 4 семестре.

Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 2 курсе, сессия № 2.

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единицы (108 часов).

Вид промежуточной аттестации – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.Б.06 «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

Цели освоения дисциплины: усвоение студентом основных понятий трудового права, концепций и истории развития трудового законодательства и их влияния на управление персоналом.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), базовая часть (Б.6).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|---|--|
| ОПК-6 | Способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии | Знать: <ul style="list-style-type: none">• основы трудового законодательства в части защиты трудовых прав работника;• трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, порядок разработки и принятия локальных нормативно-правовых актов, отражающих принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации Уметь: <ul style="list-style-type: none">• использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разрешении трудовых конфликтов с персоналом организации;• применять трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, при разработке организационно-кадровой документации, в т.ч. стратегического характера Владеть: <ul style="list-style-type: none">• навыками разработки и принятия системы локальных нормативно-правовых актов организации, закрепляющей основы стратегии организации, в т.ч. ее кадровой стратегии с учетом принципов социального партнерства |
| ПК-6 | умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации | Знать: <ul style="list-style-type: none">• принципы организации различных форм деловой оценки на основе норм трудового законодательства.• функции и значение трудового права в процессе проведения оценки (при подборе, деловой оценке, оценке результативности трудовой деятельности, аттестации) Уметь: <ul style="list-style-type: none">• разъяснять результаты процедур оценки для работников организации на основе норм трудового права;• применять нормы трудового права в процессе |

| | | |
|--|--|---|
| | | проведения оценки (при подборе, деловой оценке, оценке результативности трудовой деятельности, аттестации) Владеть: <ul style="list-style-type: none">• навыками разработки локальных нормативных актов организации, регламентирующих процедуры оценки, в соответствии с нормами трудового законодательства |
|--|--|---|

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 2 курсе в 3 семестре.
Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 2 курсе, сессия № 3.
Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единицы (108 часов).
Вид промежуточной аттестации – зачет.

Аннотация

Дисциплина Б1.Б.07 «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности»

Цели освоения дисциплины:

- овладеть знаниями, умениями и навыками управления социально-психологическими явлениями в профессиональной деятельности и деловом общении в организации
- сформировать готовность и навыки действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
- выработать умение создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
- сформировать готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
- овладеть навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами
- овладеть знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), базовая часть (Б.7).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|--|
| ОК-2 | Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения | Знать: <ul style="list-style-type: none">• психологические аспекты поведения персонала в нестандартных ситуациях;• последствия принимаемых решений, уровень своей компетенции в принятии решений Уметь: <ul style="list-style-type: none">• анализировать основные аспекты взаимодействия человека и организации• выявлять проблемы в организационной структуре управления и в межличностных отношениях на предприятии |
| ОПК-2 | Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | Знать: <ul style="list-style-type: none">• требования профессиональной этики Уметь: <ul style="list-style-type: none">• формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации с социальными, этническими, конфессиональными и культурными различиями Владеть: <ul style="list-style-type: none">• навыками решения интолерантных |

| | | |
|-------|--|---|
| | | конфликтов в рабочих коллективах |
| ОПК-5 | Способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • технику и тактику убеждения, условия эффективности убеждающего воздействия <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • решать ситуационные задачи на использование методов воздействия <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками организации делового общения с учетом индивидуально-типологических особенностей персонала; • методикой выработки групповых решений. |
| ПК-8 | Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • особенности организационных конфликтов, условия возникновения организационных конфликтов; • структуру социально-психологического климата, признаки благоприятного морально-психологического климата. • методы профилактики конфликтов; • методы формирования и поддержания социально-психологического климата <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проводить анализ уровня конфликтности организационной среды; • проводить исследования морально-психологического климата в рабочих коллективах • формировать программы по профилактике конфликтов и стрессов <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками поддержания комфортного социально-психологического климата в организации |
| ПК-35 | владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные положения теории управления конфликтами <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формировать рабочие группы с учетом совместимости их участников для профилактики межличностных конфликтов <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • социально-психологическими методами управления трудовыми конфликтами |
| ПК-36 | владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • возможности социально-психологических технологий в поддержании душевного здоровья |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</p> | <p>персонала Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • применять социально-психологические методы поддержания душевного здоровья в сложных производственных ситуациях Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • социально-психологическими методами профилактики психического воздействия (насилия) на отдельных работников организации со стороны коллег или руководителей </p> |
|--|--|---|

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 1 курсе во 2 семестре.

Дисциплина для заочной формы обучения изучается на 1 курсе, сессия № 3.

Общая трудоемкость дисциплины 4 зачетных единицы (144 часа).

Вид промежуточной аттестации – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.Б.08 «Организация труда персонала в современных условиях»

Цели освоения дисциплины: формирование комплекса знаний об основных направлениях и формах организации труда, создания благоприятных условий труда и оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организаций.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), базовая часть (Б.8).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|--|
| ОК-3 | Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы самоменеджмента: постановка целей, планирование, принятие решений и контроль в самоорганизации и самоуправлении <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • использовать инструменты и технологии самоменеджмента: постановка целей, тайм-менеджмент, самоорганизация и самоконтроль |
| ОПК-4 | способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала труда | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методы эффективной организации рабочих мест в современных условиях <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • измерять трудовые затраты и проектировать нормы труда <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками анализа эффективности организации труда |
| ПК-9 | способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • условия труда: элементы и определяющие их факторы; • вредные и опасные производственные факторы; • производственный травматизм и профессиональные заболевания. • сущность, функции и принципы охраны труда на производстве; • нормативно- правовую базу охраны труда. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации • проводить оценку уровня вредности и опасности условий труда |

| | | |
|-------|---|--|
| | | Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • навыками формирования оптимальных режимов труда и отдыха |
| ПК-10 | <p>умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p> | Знать: <ul style="list-style-type: none"> • корпоративные стандарты, регулирующие организацию труда персонала предприятия Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать корпоративные стандарты, регулирующие вопросы организации труда на предприятии. Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • навыками внедрения корпоративных стандартов, регулирующих вопросы организации труда на предприятии |
| ПК-36 | <p>владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</p> | Знать: <ul style="list-style-type: none"> • классификацию небезопасных (вредных) условий труда |

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 1 курсе во 2 семестре.
Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 1 курсе, сессия № 1,2.
Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы (108часа).
Вид промежуточной аттестации – зачет.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.01 «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации»

Цели освоения дисциплины: приобретение знаний базовых принципов научного управления социальными процессами в организациях деловой сферы в их взаимосвязи с социальной политикой государства, а также умений и навыков их применения в практике управления социальной сферой организаций.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), вариативная часть (В.ОД.1).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|--|
| ОПК-6 | способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы генезиса концепции корпоративной социальной ответственности; • принципы корпоративной и социальной ответственности <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке кадровой стратегии <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками использования методов инклюзии в работе с персоналом организации; • методами и инструментами социального партнерства. |
| ОПК-9 | способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • взаимосвязь целей управления социальным развитием организации и социальной политики государства; • функции государственной социальной политики <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • классифицировать макроэкономические факторы, оказывающие влияние на человеческие ресурсы региона и организации |
| ПК-1 | умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • понятие социальной политики; • методы социального планирования и прогнозирования; • внутриорганизационные и внешние факторы социальных изменений, влияющие на разработку кадровой стратегии организации; • социальные последствия |

| | | |
|-------|--|---|
| | <p>навыками их внедрения и реализации</p> | <p>технологических инноваций.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проводить диагностику состояния социальной подсистемы организации; • применять методы социального планирования и прогнозирования; • формировать планы социального развития <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принципами реализации программно-целевого подхода к управлению социальным развитием организации. |
| ПК-34 | <p>владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • понятие социального развития применительно к организации; • функции службы управления персоналом как сектора управления социальными процессами на предприятии • теоретические основы управления социальными процессами; • отечественный и зарубежный опыт внедрения социальных технологий на уровне организаций (предприятий); • структуру и основные положения международных и отечественных стандартов корпоративной социальной ответственности; • основные разделы коллективного договора, порядок составления и внесения изменений в коллективный договор. • механизм и систему управления социальным развитием организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять показатели социальной ответственности при анализе социальной отчетности организации • разрабатывать целевые программы социального развития; • формулировать разделы коллективного договора, связанные с реализацией социальных прав и гарантий наемных работников • обеспечивать участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками разработки стандартов корпоративной социальной ответственности |

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 1 курсе в 1 семестре.
Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 1 курсе, сессия № 3.
Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы (108 часов).
Вид промежуточной аттестации – зачет.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.02 «Теория и практика кадровой политики государства и организации»

Цели освоения дисциплины: формирование у магистрантов знаний и умений, необходимых для формирования эффективной кадровой политики в соответствии со стратегией и задачами ее развития; а также знаний и умений в области выявления и оценки социально-трудовых проблем, определения факторов, влияющих на формирование и развитие человеческих ресурсов.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), вариативная часть (В.ОД.2).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|---|
| ОПК-9 | Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | Знать: <ul style="list-style-type: none">• источники и способы получения информации о действиях органов государственного (муниципального) управления в области человеческих ресурсов Уметь: <ul style="list-style-type: none">• определять и формировать нормативно-правовые, организационные, финансово-экономические, информационные, механизмы реализации кадровой политики организации Владеть: <ul style="list-style-type: none">• инструментами оценки степени воздействия макроэкономической среды на развитие трудовых ресурсов отдельной организации. |
| ПК-1 | умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации | Знать: <ul style="list-style-type: none">• государственную кадровую политику: понятие, элементы, направления;• взаимосвязь государственной и организационной кадровой политики;• понятия и содержание философии, политики и стратегии в управлении персоналом;• нормативно-правовые, организационные, технологические, финансово-экономические, информационные, научно-методические механизмы реализации кадровой политики на государственном и организационном уровнях. Уметь: <ul style="list-style-type: none">• осуществлять сбор и анализ данных о внешних и внутренних факторах, |

| | | |
|--------------|--|--|
| | | <p>влияющих на разработку философии, политики и стратегии в управлении персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять разработку документов, определяющих содержание философии, концепции и политики управления персоналом; • осуществлять разработку кадровой стратегии предприятия. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методикой согласования кадровой стратегии и стратегии развития организации; • навыками оценки уровня достижения стратегических целей организации в сфере управления персоналом. |
| ПК-10 | <p>умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принципы разработки и внедрения корпоративных стандартов, формализующих положения кадровой политики компании <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты, формализующие положения кадровой политики компании <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками работы с сопротивлением при внедрении корпоративных стандартов в сфере управления персоналом. |

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 1 курсе в 1 семестре.
Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 1 курсе, сессия № 1,2.
Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы (108 часов).
Вид промежуточной аттестации – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.03 «Связи с общественностью в управлении организации»

Цели освоения дисциплины: формирование у студентов теоретической базы и практических навыков в области массовой коммуникации. В результате изучения дисциплины формируется понимание медийных явлений, эффектов и закономерностей, присущих коммуникативной деятельности современной организации. При изучении студент должен понимать смысл дисциплины, ее применение для практики и грамотно использовать ее в дальнейшей профессиональной деятельности.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), вариативная часть (В.ОД.3).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|---|
| ОК-2 | Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения | Знать: <ul style="list-style-type: none">• должностные обязанности и полномочия специалиста по связям с общественностью Уметь: <ul style="list-style-type: none">• оперативно предоставить целевой аудитории необходимые сведения об организации Владеть: <ul style="list-style-type: none">• навыками составления информационных сообщений. |
| ОК-3 | Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала | Знать: <ul style="list-style-type: none">• основы коммуникативной политики организации Уметь: <ul style="list-style-type: none">• применять методы маркетинговых исследований в ходе разработки PR-кампаний Владеть: <ul style="list-style-type: none">• технологиями оценки эффективности PR-продукта. |
| ПК-3 | умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала | Знать: <ul style="list-style-type: none">• принципы и методы привлечения персонала на основе маркетингового подхода;• логику формирования EVP для разных категорий персонала Уметь: <ul style="list-style-type: none">• формировать внешнее и внутреннее коммуникационное пространство организации для реализации целей привлечения и удержания персонала;• разрабатывать политику привлечения персонала на основе маркетингового подхода с использованием инструментов |

| | | |
|--|--|---|
| | | внешнего и внутреннего кадрового бренда Владеть: • различными инструментами формирования кадрового бренда организации |
|--|--|---|

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 1 курсе во 2 семестре.

Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 1 курсе, сессия № 3.

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы (108 часов).

Вид промежуточной аттестации – зачет.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.04 «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»

Цели освоения дисциплины:

- формирование знаний и навыков по разработке, обоснованию и принятию кадровых решений;
- формирование навыков исследовательской работы будущих специалистов в области управления персоналом;
- повышение эффективности и качества разрабатываемых и реализуемых кадровых решений;
- подготовка к практической деятельности по использованию инновационных приемов разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), вариативная часть (В.ОД.4).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|--|
| ОК-3 | готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала | Знать: <ul style="list-style-type: none">• концептуальные основы принятия инновационных решений Уметь: <ul style="list-style-type: none">• применять модели и методы подготовки инновационных решений |
| ОПК-3 | владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом | Знать: <ul style="list-style-type: none">• факторы, критерии и ограничения при принятии управленческих кадровых решений Уметь: <ul style="list-style-type: none">• проводить постоянный мониторинг принятых решений, вносить необходимые коррективы;• классифицировать управленческие кадровые решения Владеть: <ul style="list-style-type: none">• навыками применения инновационных технологий принятия решений к кадровым проблемам организации |
| ОПК-4 | способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала | Знать: <ul style="list-style-type: none">• экономическую, организационную, социальную, правовую и технологическую сущность управленческих решений Уметь: <ul style="list-style-type: none">• оценивать эффективность управленческих решений Владеть: <ul style="list-style-type: none">• навыками применения инновационных технологий принятия решений к проблемам повышения эффективности использования и |

| | | |
|-------|--|--|
| | | развития персонала |
| ОПК-5 | способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принципы организации групповой работы в командах профессионалов с целью принятия кадровых решений <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • использовать групповые эффекты при разработке и обосновании кадровых решений |
| ПК-2 | умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • виды, этапы разработки и обоснования эффективности принятия кадровых решений, влияющих на состояние кадрового потенциала организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять технологии разработки и принятия кадровых решений, влияющих на кадровый потенциал организации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • инновационными методами разработки кадровых решений, влияющих на кадровый потенциал организации; • методами оценки социально-экономической и организационной эффективности кадровых решений, влияющих на кадровый потенциал организации. • методами оценки альтернатив (сценариев) развития системы управления персоналом |

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 1 курсе во 2 семестре. Общая трудоемкость дисциплины 4 зачетных единицы (144 часа). Вид промежуточной аттестации – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.05 «Современный менеджмент в России»

Цель освоения дисциплины – формирование у магистрантов теоретических и методологических знаний о тенденциях развития менеджмента в XXI веке, основных условиях и закономерностях осуществления управленческого процесса в России, приобретение основных умений и навыков, с помощью которых возможно осуществление работы по эффективному управлению современной организацией, ее персоналом, ресурсами и процессами в конкурентных условиях российской рыночной экономики.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), вариативная часть (В.ОД.5).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|---|
| ОК-2 | Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">• принципиальные основы современной системы менеджмента организации и основные тенденции ее развития в России, концептуальные изменения основ взаимодействия людей в современной организации;• основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений;• объективные закономерности изменений в организациях, проявляющихся в ходе их развития• подходы к выбору стратегий осуществления изменений и основные препятствия при осуществлении перемен;• эффективные средства и техники преодоления сопротивления изменениям в организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">• использовать современные методы стратегического и оперативного управления и разрабатывать предложения по их оптимизации в организации;• осуществлять социальный контроль над управленческой деятельностью и нести социальную ответственность за ее результаты <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">• методологией и методикой современных подходов к проблемам управления;• технологиями реализации основных управленческих функций и анализа типовых управленческих ситуаций |

| | | |
|-------|--|--|
| ОПК-2 | <p>Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • концепции взаимодействия людей в организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работать в коллективе, решая комплексные управленческие задачи, и достигать при этом необходимого качества результата <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками решения вопросов рациональной организации трудовых процессов с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий работников |
| ОПК-3 | <p>Владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные типы организаций, особенности их взаимоотношений с внешней средой; • концептуальные изменения основ взаимодействия людей в современной организации: мотивации, коммуникаций и делегирования, власти и лидерства, управления организационными изменениями и конфликтами <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • использовать современные методики изучения и формирования стиля управления в конкретных ситуациях <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • современными технологиями исследования и построения эффективных коммуникаций и управления организационными изменениями, • методами исследования и развития мотивационного и инновационного потенциала организации |
| ПК-7 | <p>Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • понятие и составляющие мотивационного потенциала организации; • современные механизмы стимулирования персонала; • этапы и инструменты формирования мотивационного механизма труда <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять инструменты анализа факторов внешней и внутренней среды организации, влияющих на политику мотивации и стимулирования персонала; • применять механизмы стимулирования персонала <p>Владеть:</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none">• навыками разработки политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды и ее стратегических целей |
|--|--|--|

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 2 курсе в 3 семестре.
Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 2 курсе, сессия № 3.
Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы (108 часов).
Вид промежуточной аттестации – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.06 «Управление проектами»

Цели освоения дисциплины: формирование у студентов целостной системы знаний о закономерностях управления проектами в организации, а также освоение студентами навыков и умений реализации инструментов проектного менеджмента.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), вариативная часть (В.ОД.6).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|--|
| ОПК-5 | способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принципы и инструменты формирования, обучения, мотивации участников проектных команд; • ключевые командные роли, наличие которых необходимо для качественной реализации задач проекта <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • использовать инструменты подбора при формировании команды проекта; • использовать инструменты мотивации при организации деятельности команды проекта; • использовать инструменты обучения для участников проектных групп. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах; • навыками командообразования в целях сплочения команды для решения проектных задач |
| ОПК-7 | владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные принципы и методы управления персоналом в проектных группах <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • управлять взаимодействиями в проекте, осуществлять подбор, адаптацию, мотивацию и обучение участников проектных групп <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • современными технологиями управления персоналом в проектных группах |
| ПК-7 | умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формы и методы мотивации и стимулирования участников проектных |

| | | |
|--|---|---|
| | учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач | групп Владеть: • методами мотивации и стимулирования участников проектных команд |
|--|---|---|

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 2 курсе в 4 семестре.
 Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 2 курсе, сессия № 3.
 Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы (108 часов).
 Вид промежуточной аттестации – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.07 «Внутрикорпоративный (фирменный) рынок труда»

Цели освоения дисциплины: формирование у студентов комплекса знаний и умений, необходимых для освоения методов регулирования внутрикорпоративного рынка труда; приобретение практических навыков разработки направлений повышения сбалансированности внутрикорпоративного рынка труда.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), вариативная часть (В.ОД.7).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|---|--|
| ОПК-8 | <p>владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методы определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять расчет социально-экономической эффективности системы управления персоналом <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методиками расчета социально-экономической эффективности системы управления персоналом |
| ОПК-9 | <p>способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методы исследования воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять на практике методы исследования воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками оценки воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов региона |
| ПК-2 | <p>умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные коэффициенты, используемые при оценке кадрового потенциала организации <p>Уметь:</p> |

| | | |
|------|--|--|
| | развитию системы и технологии управления персоналом в организации | <ul style="list-style-type: none"> • формулировать задачи по развитию системы управления персоналом на основе анализа конъюнктуры внутрифирменного рынка труда; • применять методики расчета коэффициентов для оценки кадрового потенциала организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками постановки задач по развитию системы и технологии управления персоналом |
| ПК-3 | умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • зависимость между характером потребности в рабочей силе предприятия и конъюнктурой внутрифирменного рынка труда; • механизм формирования спроса и предложения на внутрифирменном рынке труда; • регулирование и управление условиями занятости при найме и использовании рабочей силы. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проводить сопоставление внешнего и внутрифирменного рынка труда по различным критериям: субъекты, объект, функции, механизм, процессы, инфраструктура, результаты. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками использования внутренних источников привлечения персонала. |

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 2 курсе в 3 семестре.
Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 2 курсе, сессия № 2.
Общая трудоемкость дисциплины 5 зачетных единиц (180 часов).
Вид промежуточной аттестации – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 «Психология здоровья»

Цели освоения дисциплины:

1. изучение новых механизмов управления здоровьем работников в складывающейся рыночной среде.
2. знакомство с современными теориями стресса, их эффективном применении в управлении персоналом.
3. выработка умений разрабатывать планы психологического сопровождения основных процедур кадровой работы.
4. изучение основных способов коррекции стрессовых состояний личности работника.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), вариативная часть, дисциплина по выбору (В.ДВ.1.1).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|---|---|
| ПК-9 | способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации | Знать: <ul style="list-style-type: none">• психологию массового терроризма, правила поведения людей при террористическом акте Уметь: <ul style="list-style-type: none">• планировать и реализовывать меры по обеспечению безопасности для различных категорий персонала |
| ПК-35 | владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами | Знать: <ul style="list-style-type: none">• понятие, виды профессиональных стрессов, инструменты управления профессиональными стрессами;• механизм формирования и поддержания готовности личности к действиям в экстремальных условиях Уметь: <ul style="list-style-type: none">• применять инструменты управления стрессами для повышения личной эффективности;• применять методы диагностики психической напряженности и стрессовых состояний личности Владеть: <ul style="list-style-type: none">• навыками проведения профилактической консультационной деятельности по управлению стрессами;• навыками осуществления посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами |

| | | |
|-------|--|--|
| ПК-36 | <p>владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы поддержания здоровья персонала; • условия поддержания физического и душевного здоровья сотрудников • выгоды компании от инвестиций в здоровье персонала; • наиболее распространенные заболевания различных категорий работников; • правила и принципы организации рабочего пространства для профилактики заболеваний <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выявить и ранжировать по значимости факторы, негативно сказывающиеся на здоровье сотрудников • составлять планы превентивных мероприятий для снижения заболеваемости персонала; • разрабатывать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методиками изучения факторов, влияющих на здоровье персонала |
|-------|--|--|

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 2 курсе в 3 семестре.
 Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 1 курсе. сессия № 1, 2.
 Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единицы (108 часов).
 Вид промежуточной аттестации – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Здоровье персонала»

Цели освоения дисциплины: формирование представлений о влиянии природных и социальных факторов на здоровье людей и умений их коррекции с оздоровительной целью.

Знакомство с современными, научно обоснованными подходами к оценке состояния здоровья персонала и разработке индивидуальных и групповых оздоровительных программ.

Овладение методами решения социально-гигиенических проблем нарушения здоровья.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), вариативная часть, дисциплина по выбору (В.ДВ.1.2).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|---|---|
| ПК-9 | способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации | Знать: <ul style="list-style-type: none">• психологию массового терроризма, правила поведения людей при террористическом акте Уметь: <ul style="list-style-type: none">• планировать и реализовывать меры по обеспечению безопасности для различных категорий персонала |
| ПК-35 | владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами | Знать: <ul style="list-style-type: none">• понятие, виды профессиональных стрессов, инструменты управления профессиональными стрессами;• механизм формирования и поддержания готовности личности к действиям в экстремальных условиях Уметь: <ul style="list-style-type: none">• применять инструменты управления стрессами для повышения личной эффективности;• применять методы диагностики психической напряженности и стрессовых состояний личности Владеть: <ul style="list-style-type: none">• навыками проведения профилактической консультационной деятельности по управлению стрессами;• навыками осуществления посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами |
| ПК-36 | владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и | Знать: <ul style="list-style-type: none">• основы поддержания здоровья |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</p> | <p>персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> • условия поддержания физического и душевного здоровья сотрудников • выгоды компании от инвестиций в здоровье персонала; • наиболее распространенные заболевания различных категорий работников; • правила и принципы организации рабочего пространства для профилактики заболеваний <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выявить и ранжировать по значимости факторы, негативно сказывающиеся на здоровье сотрудников • составлять планы превентивных мероприятий для снижения заболеваемости персонала; • разрабатывать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методиками изучения факторов, влияющих на здоровье персонала |
|--|---|---|

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 2 курсе в 3 семестре.
 Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 1 курсе, сессия № 1, 2.
 Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единицы (108 часов).
 Вид промежуточной аттестации – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 «Деловые коммуникации»

Цели освоения дисциплины: формирование у студентов теоретического представления о системе деловых коммуникаций, и практических навыков в построении деловых коммуникаций внутри и вне организации на основе современных коммуникативных технологий.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), вариативная часть, дисциплина по выбору (В.ДВ.2.1).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|--|
| ОПК-1 | Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности. | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сущность процессов деловых коммуникаций; • документационное обеспечение делового общения; принципы и закономерности ведения деловых переговоров, встреч, совещаний, телефонного делового общения <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • вести деловые переговоры, встречи, совещания, телефонные разговоры <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • современными техническими средствами и информационными технологиями для осуществления эффективных деловых коммуникаций |
| ОПК-2 | Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • особенности ведения переговоров с деловыми партнерами, в т.ч. зарубежными <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать коммуникативные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; • применять этические нормы в профессиональной деятельности <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методиками анализа, проектирования и осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций |
| ПК-8 | Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • роль профессиональных коммуникаций в процессе формирования морально-психологического климата; • профессиональные коммуникации в |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>климат в организации и эффективную организационную культуру</p> | <p>процессе формирования и поддержания организационной культуры</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • организовывать профессиональные коммуникации в целях поддержания социально-психологического климата и поддержания эффективной организационной культуры |
|--|--|---|

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 2 курсе в 4 семестре.
 Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 2 курсе, сессия № 3.
 Общая трудоемкость дисциплины 4 зачетных единицы (144 часа).
 Вид промежуточной аттестации – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 «Профессиональные коммуникации»

Цели освоения дисциплины: формирование у студентов теоретического представления о системе деловых коммуникаций, и практических навыков в построении деловых коммуникаций в современном мире.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), вариативная часть, дисциплина по выбору (В.ДВ.2.2).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|--|
| ОПК-1 | Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности. | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сущность процессов деловых коммуникаций; • документационное обеспечение делового общения; принципы и закономерности ведения деловых переговоров, встреч, совещаний, телефонного делового общения <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • вести деловые переговоры, встречи, совещания, телефонные разговоры <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • современными техническими средствами и информационными технологиями для осуществления эффективных деловых коммуникаций |
| ОПК-2 | Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • особенности ведения переговоров с деловыми партнерами, в т.ч. зарубежными <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать коммуникативные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; • применять этические нормы в профессиональной деятельности <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методиками анализа, проектирования и осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций |
| ПК-8 | Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • роль профессиональных коммуникаций в процессе формирования морально-психологического климата; • профессиональные коммуникации в процессе формирования и поддержания организационной культуры |

| | | |
|--|--------------------------|--|
| | организационную культуру | Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • организовывать профессиональные коммуникации в целях поддержания социально-психологического климата и поддержания эффективной организационной культуры |
|--|--------------------------|--|

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 2 курсе в 4 семестре.
 Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 2 курсе, сессия № 3.
 Общая трудоемкость дисциплины 4 зачетных единицы (144 часа).
 Вид промежуточной аттестации – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 «Информационные технологии в управлении персоналом»

Цели освоения дисциплины: сформировать у студентов теоретическую базу и практические навыки в области применения специализированных информационных ресурсов в практике управления, подготовить обучаемых к эффективному использованию современных информационных технологий в профессиональной деятельности. При изучении студент должен понимать смысл дисциплины, ее применение на практике и грамотно использовать ее в дальнейшей деятельности в рамках автоматизированного рабочего места специалиста кадровой службы.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), вариативная часть, дисциплина по выбору (В.ДВ.3.1).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|---|---|
| ОПК-10 | Владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методы и программные средства обработки деловой информации; • предпосылки развития информационных технологий <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работать с типовыми пакетами прикладных программ по управлению персоналом организации; • классифицировать информационное обеспечение; • работать с программными средствами обработки деловой информации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • практическими навыками работы с современными информационными технологиями управления персоналом; • навыками использования корпоративных информационных систем |
| ОПК-12 | Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы измерения данных, их количественного и графического описания, методы математической обработки данных, математического моделирования и анализа; • возможности программного обеспечения для проведения исследований в сфере управления персоналом; • принципы разработки качественных и количественных исследований в сфере управления персоналом. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • самостоятельно приобретать, |

| | | |
|------|--|---|
| | | <p>анализировать и синтезировать знания, используя современные образовательные и информационные технологии;</p> <ul style="list-style-type: none"> использовать возможности программного обеспечения для анализа данных при проведении исследований в сфере управления персоналом. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> навыками использования современных визуальных технологий при демонстрации результатов исследования |
| ПК-9 | <p>способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные требования безопасности при работе за компьютером программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации по работе с компьютерной техникой; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> применять правила организации компьютерного рабочего места в своей профессиональной деятельности применять нормативы освещения, режима труда и отдыха, санитарные правила и нормы при организации компьютерных рабочих мест для персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> техникой безопасности при работе с компьютерной техникой |

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 1 курсе в 1 семестре.
Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 2 курсе, сессия № 2.
Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единицы (108 часов).
Вид промежуточной аттестации – зачет.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 «Статистические пакеты в управлении персоналом»

Цели освоения дисциплины: формировать умения разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов, владеть методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), вариативная часть, дисциплина по выбору (В.ДВ.3.2).

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|---|---|
| ОПК-10 | Владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методы и программные средства обработки деловой информации; • предпосылки развития информационных технологий <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работать с типовыми пакетами прикладных программ по управлению персоналом организации; • классифицировать информационное обеспечение; • работать с программными средствами обработки деловой информации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • практическими навыками работы с современными информационными технологиями управления персоналом; • навыками использования корпоративных информационных систем |
| ОПК-12 | Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы измерения данных, их количественного и графического описания, методы математической обработки данных, математического моделирования и анализа; • возможности программного обеспечения для проведения исследований в сфере управления персоналом; • принципы разработки качественных и количественных исследований в сфере управления персоналом. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • самостоятельно приобретать, анализировать и синтезировать знания, |

| | | |
|------|--|---|
| | | <p>используя современные образовательные и информационные технологии;</p> <ul style="list-style-type: none"> использовать возможности программного обеспечения для анализа данных при проведении исследований в сфере управления персоналом. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> навыками использования современных визуальных технологий при демонстрации результатов исследования |
| ПК-9 | <p>способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные требования безопасности при работе за компьютером программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации по работе с компьютерной техникой; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> применять правила организации компьютерного рабочего места в своей профессиональной деятельности применять нормативы освещения, режима труда и отдыха, санитарные правила и нормы при организации компьютерных рабочих мест для персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> техникой безопасности при работе с компьютерной техникой |

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 1 курсе в 1 семестре.
Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 2 курсе, сессия № 2.
Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единицы (108 часов).
Вид промежуточной аттестации – зачет.

Аннотация

Дисциплина Б2.В.01 (У) «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков»

Цели освоения дисциплины: получение первичных профессиональных умений и навыков.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 2 (Б2) «Практики, в том числе научно-исследовательская работа».

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|--|
| ОК-1 | Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу | Знать: <ul style="list-style-type: none"> • нормативно-правовые документы по реализации кадровой политики РФ; • формы аналитических документов Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • определять общие цели и сферу интересов социально-экономических исследований |
| ОК-3 | Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала | Знать: <ul style="list-style-type: none"> • личностно-профессиональные характеристики личности Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать элементы концептуальных положений развития объектов управления Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • навыками самопрезентации |
| ПК-10 | умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом | Знать: <ul style="list-style-type: none"> • законодательство субъектов РФ как основу разработки Концепции кадровой и социальной политики субъектов РФ; • статистику состояния региональных рынков труда РФ, влияющую на содержание кадровой политики и корпоративных стандартов • особенности корпоративных социальных стандартов (стандарты КСО) в различных странах Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • проводить анализ состояния региональных рынков труда РФ, влияющую на содержание кадровой политики и корпоративных стандартов • разрабатывать корпоративные стандарты в области управления персоналом с учетом передового международного опыта |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками разработки проектов Концепций кадровой и социальной политики субъектов РФ • терминологией и методологией международной организации труда в области разработки корпоративных стандартов по работе с персоналом |
|--|--|--|

Практика проводится на 1 курсе в 1 семестре.

Практика для заочной формы обучения проводится на 1 курсе.

Общая трудоемкость практики 6 зачетных единиц (216 часов).

Вид промежуточной аттестации – зачет с оценкой.

Аннотация

Дисциплина Б2.В.02 (Н) «Научно-исследовательская работа»

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 2 (Б2) «Практики, в том числе научно-исследовательская работа».

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|--|
| ОК-1 | Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • технологии научного исследования <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • понимать, анализировать предлагаемую задачу (проблему) • реализовывать технологии научного исследования; • готовить и ставить эксперимент, оформлять и оценивать результаты научных исследований <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками формулировки задач и гипотезы исследования; • инструментарием теоретических и эмпирических исследований; • методами осуществления научно-исследовательской и инновационной деятельности |
| ОК-3 | Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принципы организации научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом; • этапы и содержание исследовательской работы в профессиональной сфере <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять понятийный аппарат в интерпретации фактов и явлений действительности, собственных действий и поступков; • интерпретировать данные проведенных самостоятельно социологических исследований <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками организации научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом |
| ОПК-10 | Владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ключевые понятия инструментальных средств исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять анализ деятельности организации и управления персоналом <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками систематизации информации, выбора оптимального способа ее обработки и презентации, составления аналитических отчетов с |

| | | |
|---------------|---|--|
| | со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы | применением информационных технологий и средств мультимедиа <ul style="list-style-type: none"> • навыками самостоятельного проведения аналитической деятельности в сфере управления персоналом на основе программных продуктов |
| ОПК-11 | Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом | Знать: <ul style="list-style-type: none"> • современные проблемы науки и практики управления персоналом в отечественных и зарубежных организациях Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять сбор и анализ информации в периодических источниках по актуальным научным проблемам управления персоналом • оформлять результаты исследований научных проблем в сфере управления персоналом в виде научных статей и тезисов Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • приемами выбора направления исследования для последующей формулировки темы исследования |
| ОПК-12 | Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов | Знать: <ul style="list-style-type: none"> • принципы практического использования и внедрения результатов исследований Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • применять современные модели и инструменты управления персоналом при анализе результатов прикладных исследований Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • навыками составления плана проведения исследования |
| ПК-2 | умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации | Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять постановку целей и задач по оценке кадрового потенциала организации; • формулировать задачи по развитию технологий управления персоналом, а также всей системы управления персоналом. Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • методикой сбора научной и практической информации, определяющей концепцию исследования для формулирования задач по развитию системы УП в организации. |

Практика проводится на 1-2 курсах в 1-4 семестрах.

Практика для заочной формы обучения проводится на 1-2 курсе.

Общая трудоемкость практики 12 зачетных единиц (432 часа).

Вид промежуточной аттестации – зачет с оценкой.

Аннотация

Дисциплина Б2.В.03 (II) «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности»

Цели освоения дисциплины: получение профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 2 (Б2) «Практики, в том числе научно-исследовательская работа».

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|--|
| ПК-9 | способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации | Знать: <ul style="list-style-type: none">• группы организационных документов, содержащих нормы по организации труда и охране труда;• требования к условиям труда для различных категорий персонала. Уметь: <ul style="list-style-type: none">• проводить анализ психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и эргономических условий труда в организации;• проводить анализ уровня безопасности труда для персонала организации. Владеть: <ul style="list-style-type: none">• методиками анализа условий и безопасности труда в организации |
| ПК-36 | владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон | Уметь: <ul style="list-style-type: none">• анализировать реализуемые в организации программы и услуги по поддержанию физического и психического здоровья персонала Владеть: <ul style="list-style-type: none">• навыками организаций мероприятий по профилактике моббинга в коллективе работников;• навыками оценки программ и услуг по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников |

Практика проводится на 1 курсе во 2 семестре.

Практика для заочной формы обучения проводится на 1 курсе.

Общая трудоемкость практики 12 зачетных единиц (432 часа).

Вид промежуточной аттестации – зачет с оценкой.

Аннотация

Дисциплина Б2.В.04 (П) «Практика по получению умений и навыков оперативного и стратегического управления персоналом»

Цели освоения дисциплины: получение профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 2 (Б2) «Практики, в том числе научно-исследовательская работа».

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|---|
| ОК-1 | Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методы эмпирического исследования <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обосновать выбор метода исследования; • применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений и строить соответствующие организационно-экономические модели; • ориентироваться в вопросах профессиональных функций по кадровому менеджменту <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования; • навыками анализа внешней и внутренней среды организации и оценки их влияния на организацию |
| ОПК-1 | Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные требования к содержанию и оформлению различных видов отчетов <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • излагать результаты своей работы в виде отчетов, публикаций, докладов <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками публичного выступления по представлению результатов своей деятельности |
| ОПК-3 | Владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом | <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать современные мотивационные, коммуникационные процессы, процессы координации и интеграции в организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками разработки предложений по повышению эффективности |

| | | |
|---------------|--|--|
| | | мотивационных, коммуникационных процессов, процессов координации и интеграции в организации |
| ОПК-9 | Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации | Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • навыками оценки воздействия органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов организации |
| ОПК-12 | Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов | Знать: <ul style="list-style-type: none"> • принципы, формы и методы диагностики организационного развития Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • составлять программы мероприятий, направленных на предотвращение или снижение негативных последствий кадровых проблем Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • методами диагностики организационного развития; • технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала |
| ПК-7 | умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач | Знать: <ul style="list-style-type: none"> • группы организационных документов, содержащих информацию по системам оплаты труда Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • проводить оценку мотивационного потенциала организации; Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • навыками анализа форм и систем оплаты труда работников |
| ПК-35 | владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами | Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • организовывать и проводить мероприятия по управлению трудовыми конфликтами и профессиональными стрессами Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • методиками оценки эффективности мероприятий по управлению трудовыми конфликтами и профессиональными стрессами |
| ПК-36 | владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного | Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • навыками разработки программ по поддержанию здоровья сотрудников |

| | | |
|--|--|--|
| | здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон | |
|--|--|--|

Практика проводится на 2 курсе в 3 семестре.

Практика для заочной формы обучения проводится на 2 курсе

Общая трудоемкость практики 9 зачетных единиц (324 часа).

Вид промежуточной аттестации – зачет с оценкой.

Аннотация

Дисциплина Б2.В.05 (Пд) «Преддипломная практика»

Цели освоения дисциплины: преддипломная практика проводится для выполнения выпускной квалификационной работы, после которой магистрант должен представить полностью выполненную ВКР.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 2 (Б2) «Практики, в том числе научно-исследовательская работа».

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|---|--|
| ОК-2 | <p>Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - этику поведения при проведении научно-практических исследований; - правила соблюдения конфиденциальности персональной информации, информации, составляющей коммерческую тайну; - социально-психологические аспекты управленческой деятельности в нестандартных ситуациях и ситуациях риска; - особенности организации коммуникаций с внешней и внутренней общественностью предприятия; - функции, методы и технологии, используемые в управленческой деятельности; - этику поведения при проведении научно-практических исследований; - правила соблюдения конфиденциальности персональной информации, информации, составляющей коммерческую тайну. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • составлять программу мер, направленных на предотвращение или снижение негативных последствий рисков событий; - применять социально-психологические механизмы в нестандартных ситуациях и ситуациях риска; - составлять программу мер, направленных на предотвращение или снижение негативных последствий рисков событий; - нести этическую ответственность за принятые решения в процессе разрешения нестандартных ситуаций <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками моделирования принятия управленческих решений, разработки алгоритмов их реализации; - технологиями организации коммуникаций с внешней и внутренней общественностью в |

| | | |
|--------------|--|--|
| | | <p>кризисных и нестандартных ситуациях;</p> <ul style="list-style-type: none"> • - инструментами диагностики внешней и внутренней организационной среды. |
| ОК-3 | <p>Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p> | <p>Знать: принципы, структуру, правила организации научно-практических исследований в сфере управления персоналом</p> <p>Уметь: - планировать сроки, этапы и содержание исследовательской работы, осуществлять самоконтроль за их выполнением; • использовать творческие методы принятия управленческих решений.</p> <p>Владеть: - навыками работы с большими потоками информации; - приемами самоорганизации и самоменеджмента; - навыками самостоятельного обучения, самодисциплиной; - приемами формирования персонального бренда.</p> |
| ОПК-4 | <p>Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> | <p>Знать: • технологию проведения кадрового аудита, основные кадровые показатели для оценки эффективности работы с персоналом; • основные показатели эффективности ключевых кадровых технологий.</p> <p>Уметь: • обосновать выбор подхода к совершенствованию организации рабочих мест, использования и развития персонала; • интерпретировать результаты кадрового аудита. • определять приоритетные задачи повышения эффективности использования и развития персонала конкретной организации;</p> <p>Владеть: навыками разработки предложений по повышению эффективности использования и развития персонала</p> |
| ОПК-6 | <p>Способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> | <p>Знать: • основные положения трудового права, связанные с защитой трудовых прав работника; • основные положения менеджмента качества применительно к организации кадровой работы.</p> <p>Уметь: • анализировать социально-значимые проблемы и процессы • вносить предложения по совершенствованию социальной политики компании; • формулировать задачи кадровой политики на основе принципов социальной ответственности</p> <p>Владеть:</p> |

| | | |
|--------------|---|--|
| | | навыками оценки социальной эффективности проектов по совершенствованию системы и технологий управления персоналом |
| ОПК-7 | Владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности | <p>Знать: этапы, методы, особенности реализации ключевых технологий управления персоналом, в т.ч. в проектных командах.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать внутренние документы компании, отражающие особенности реализации ключевых кадровых технологий; • вносить предложения по совершенствованию ключевых кадровых технологий. <p>Владеть: навыками внедрения, реализации и оценки эффективности технологий управления персоналом, в т.ч. в проектных командах.</p> |
| ОПК-8 | Владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем | <p>Знать: особенности функционирования внутрикорпоративного рынка труда и показатели, характеризующие его эффективность.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на основе расчетов социально-экономической эффективности прогнозировать целесообразность внедрения предложений по развитию системы управления персоналом или отдельных ее технологий; • предлагать проектные решения по повышению экономической и социальной эффективности системы управления персоналом или отдельных ее технологий. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками разработки программ исследования, нацеленных на выявление проблем в сфере управления персоналом; • методиками оценки эффективности функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем. |
| ПК-1 | Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками | <p>Знать: основные положения теории и практики кадровой и социальной политики государства и организации</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать текущие показатели деятельности организации в целях разработки кадровой стратегии; • выделять наименее эффективные направления реализации кадровой политики и разрабатывать стратегические мероприятия по их развитию <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками внедрения планов социального развития; |

| | | |
|-------------|---|---|
| | их внедрения и реализации | <ul style="list-style-type: none"> • навыками реализации мероприятий кадровой политики. |
| ПК-2 | Умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации | <p>Знать: технологии управления персоналом, нацеленные на повышение кадрового потенциала и интеллектуального капитала компании</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом; • определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления персоналом и отдельных технологии управления персоналом в организации; • формулировать предложения по развитию кадрового потенциала организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методиками сбора и анализа информации, касающейся качественного и количественного кадрового состава организации; • навыками организации исследований по оценке кадрового потенциала организации; • навыками внедрения предложений по развитию системы управления персоналом в целях совершенствования кадрового потенциала компании. |
| ПК-3 | Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала | <p>Знать: этапы, методы, инструменты реализации технологий привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Уметь: разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками реализации мероприятий по привлечению, подбору и отбору конкурентоспособного персонала • навыками управления привлечением, подбором и отбором персонала организации |
| ПК-4 | Умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации | <p>Знать: этапы, методы, инструменты реализации технологии адаптации персонала</p> <p>Уметь: разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками реализации мероприятий по адаптации персонала организации; • навыками управления адаптацией работников организации |

| | | |
|------|---|---|
| ПК-5 | Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации | <p>Знать: этапы, методы, инструменты обучения и развития персонала</p> <p>Уметь: разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками организации мероприятий по обучению и развитию персонала • навыками управления развитием персонала организации |
| ПК-6 | Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации | <p>Знать: этапы, методы, инструменты проведения деловой оценки персонала.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • определять цели, задачи и наиболее актуальные виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; • внедрять и реализовывать мероприятия по деловой оценке в комплексе с другими кадровыми технологиями: подбором, обучением, мотивацией персонала. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками применения основных инструментов деловой оценки персонала; • навыками организации деловой оценки персонала. |
| ПК-7 | Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач | <p>Знать: этапы, методы, инструменты мотивации и стимулирования персонала организации.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проводить оценку конкурентоспособности мотивационной политики организации; • разрабатывать локальные нормативные акты, составляющие основу политики мотивации и стимулирования персонала организации; • вносить предложения по совершенствованию мотивационной политики компании. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками реализации мероприятий по мотивации и стимулированию работников организации; • навыками внедрения политики мотивации и стимулирования персонала организации |
| ПК-8 | Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • виды, элементы, механизмы формирования и развития организационной культуры; • элементы морально-психологического климата и факторы, определяющие его благополучие в коллективах работников. |

| | | |
|--------------|--|---|
| | комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру | <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечивать профилактику конфликтов; • реализовывать мероприятия по поддержанию комфортного морально-психологического климата; • вносить предложения по улучшению социально-психологического климата и организационной культуры компании. <p>Владеть:</p> <p>навыками поддержания эффективной организационной культуры</p> |
| ПК-9 | Способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации | <p>Знать:</p> <p>организационные документы, содержащие положения политики производственной безопасности и охраны труда;</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • реализовывать меры по обеспечению безопасности работающих; • проводить мероприятия по профилактике производственного травматизма; • формировать предложения по обеспечению безопасности для различных категорий персонала организации <p>Владеть:</p> <p>навыками планирования и организации мероприятий по созданию комфортных условий труда, обеспечению оптимальных режимов труда и отдыха, а также безопасности труда для различных категорий персонала организации.</p> |
| ПК-10 | Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные группы документов, содержащих корпоративные стандарты управления персоналом; • основные положения системы менеджмента качества как основу разработки стандартов в сфере управления персоналом <p>Уметь:</p> <p>разрабатывать корпоративные стандарты в области управления персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом</p> |
| ПК-34 | Владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития | <p>Знать:</p> <p>практику использования современных социальных технологий в организациях разного типа</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять современные социальные технологии в работе с персоналом • вносить предложения по совершенствованию планов социального развития организации <p>Владеть:</p> <p>навыками внедрения планов социального развития</p> |

| | | |
|--------------|--|--|
| | организации | в деятельность по управлению персоналом организации |
| ПК-36 | Владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон | <p>Знать: основные положения теории кадровой безопасности</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проводить оценку социально-экономической эффективности программ и услуг по поддержанию здоровья сотрудников; • вносить предложения по совершенствованию программ и услуг по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников <p>Владеть: навыками внедрения программ по поддержанию здоровья сотрудников</p> |

Практика проводится на 2 курсе в 4 семестре.

Практика для заочной формы обучения проводится на 3 курсе

Общая трудоемкость практики 15 зачетных единиц (540 часов).

Вид промежуточной аттестации – зачет с оценкой.

Аннотация

Программа Б3.Б.01.(Д) «Подготовка к защите и процедура защиты ВКР»

Цели государственной итоговой аттестации выпускников: установление соответствия уровня профессиональной подготовки выпускников требованиям ФГОС ВО и формирования установленных компетенций.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 3 (Б3) «Государственная итоговая аттестация».

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Содержание компетенций |
|-------------------------|--|
| ОК-1 | Способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу |
| ОК-2 | Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения |
| ОК-3 | Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала |
| ОПК-1 | готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности |
| ОПК-2 | готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия |
| ОПК-3 | владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом |
| ОПК-4 | способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала |
| ОПК-5 | способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения |
| ОПК-6 | способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии |
| ОПК-7 | владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности |
| ОПК-8 | владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем |
| ОПК-9 | способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации |
| ОПК-10 | владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы |
| ОПК-11 | Умением выявлять и формулировать актуальные и научные проблемы управления персоналом |

| | |
|--------|---|
| ОПК-12 | умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов |
| ПК-1 | умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации |
| ПК-2 | умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации |
| ПК-3 | умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала |
| ПК-4 | умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации |
| ПК-5 | умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации |
| ПК-6 | умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации |
| ПК-7 | умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач |
| ПК-8 | способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру |
| ПК-9 | способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации |
| ПК-10 | умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом |
| ПК-34 | владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации |
| ПК-35 | владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами |
| ПК-36 | владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон |

Подготовка к защите и защита ВКР у студентов очной формы обучения проводится после 4 семестра.

Подготовка к защите и защита ВКР у студентов заочной формы обучения проводится после 5 семестра.

Общая трудоемкость ГИА: 6 зачетных единиц (216 часов).

Итоговая аттестация – защита ВКР.

Аннотация

Дисциплина ФТД.В.01 «Коррупция как правовое и социальное явление: способы противодействия»

Цели освоения дисциплины: приобретение студентами необходимых знаний в области противодействия коррупции, формирование нетерпимого отношения к коррупции, умений выявлять факты коррупционного поведения, получение навыков пресечения коррупции в обществе.

Дисциплина отнесена к вариативной части, факультативным дисциплинам (ФТД.В.01)

В результате освоения ОП обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Коды компетенции | Результаты освоения ОП | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|---|
| ОК -2 | Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения | Знать: <ul style="list-style-type: none">- виды коррупционных правонарушений и недопустимость коррупционного поведения;- типологию коррупции и основные модели коррупционного поведения. Уметь: <ul style="list-style-type: none">- выявлять факты коррупционного поведения и квалифицировать их;- применять нормативные правовые акты различного уровня для выявления и профилактики борьбы с коррупцией. Владеть: <ul style="list-style-type: none">- навыками оценки коррупционного поведения и содействия его пресечению, ведения разъяснительной работы и формирования нетерпимого отношения к коррупции в обществе,- методикой выявления коррупциогенных факторов в проектах нормативных правовых актов |

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 1 курсе во 2 семестре.

Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 1 курсе, сессия № 3.

Общая трудоемкость дисциплины 2 зачетные единицы (72 часов).

Вид промежуточной аттестации – зачет.

Аннотация

дисциплины ФТД.В.02 «Социальная адаптация лиц с ограниченными возможностями в условиях профессиональной деятельности»

| Коды компетенции | Результаты освоения ОП | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|------------------|--|---|
| ОК-7 | способностью к самоорганизации и самообразованию | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии и методы социальной адаптации при осуществлении профессиональной деятельности, с учетом физических ограничений; - методы постановки целей при осуществлении профессиональной деятельности; - методы рационального использования времени и физических сил при осуществлении профессиональной деятельности с учетом физических ограничений. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике методы социальной адаптации при осуществлении профессиональной деятельности, лицам с ограниченными возможностями; - разрабатывать траекторию карьерного развития, лицам с ограниченными возможностями; - справляться со стрессами в профессиональной деятельности, лицам с ограниченными возможностями; - осуществлять планирование профессиональной деятельности, с учетом физических ограничений; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью к успешной социальной адаптации в условиях профессиональной деятельности, лицам с ограниченными возможностями здоровья. |

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 1 курсе в 1 семестре.
 Дисциплина (модуль) для заочной формы обучения изучается на 1 курсе, сессия № 3.
 Общая трудоемкость дисциплины 2 зачетные единицы (72 часов).
 Вид промежуточной аттестации – зачет.