

Аннотация

Дисциплина Б1.Б.1 «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), базовая часть (Б1).

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	Знать: - основы генезиса концепции корпоративной социальной ответственности; - принципы корпоративной и социальной ответственности Уметь: - использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке кадровой стратегии
ОПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Знать: - взаимосвязь целей управления социальным развитием организации и социальной политики государства; - функции государственной социальной политики Уметь: - 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 навыками их внедрения и реализации	Знать: - понятие социальной политики; - методы социального планирования и прогнозирования.
ПК-34	владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в	Знать: - понятие социального развития применительно к организации;

	<p>работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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
--	---	--

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 1 курсе в 1 семестре.
 Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы (108 часов).
 Форма промежуточного контроля – зачет.

Аннотация

Дисциплина Б1.Б.2 «Методы исследования в системе управления персоналом»

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

Привития 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 (Б2).

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">эволюцию современного понимания исследовательской методологии;принципы формулировки задач и гипотезы исследования Уметь: <ul style="list-style-type: none">осуществлять группировку и анализ данных в соответствии с целями и задачами исследования
ОПК-11	Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знать: <ul style="list-style-type: none">методы сбора данных, типы исследовательских интервью и методы анкетирования, методы проведения анализа количественных и качественных параметров исследования Уметь: <ul style="list-style-type: none">обосновать выбор методологического подхода в исследовании Владеть: <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.

Общая трудоемкость дисциплины 4 зачетных единицы (144 часа).

Форма промежуточного контроля – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.Б.3 «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 (Б3).

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: подходы, методы и инструменты повышения эффективности использования и развития персонала Уметь: оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала Владеть: методиками расчета качественной и количественной потребности в персонале
ОПК-7	владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;	Знать: теоретические основы реализации технологий формирования, развития, использования и удержания персонала в организации; Уметь: реализовывать основные технологии в сфере управления персоналом; разрабатывать типовые документы, используемые службами управления персоналом при реализации основных кадровых технологий Владеть: навыками реализации различных форм, методов и методик привлечения, подбора, оценки, мотивации, развития и обучения персонала
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: теоретические основы управления персоналом, построения и развития системы управления персоналом. Уметь: планировать и прогнозировать потребность в подборе, развитии и обучении различных категорий работников Владеть: методиками расчета основных показателей состояния персонала организации
ПК-3	умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Знать: технологии формирования персонала, принципы, функции, методы управления привлечением, подбором, и высвобождением персонала, нормативно-методическое обеспечение технологий формирования персонала организации или учреждения

		<p>Уметь: разрабатывать и реализовывать планы и программы по привлечению, подбору и отбору персонала</p> <p>Владеть: методиками расчета потребности в подборе, методиками оценки эффективности программ по привлечению</p>
ПК-4	умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	<p>Знать: принципы, функции, методы управления адаптацией персонала, нормативно-методическое обеспечение технологии адаптации</p> <p>Уметь: разрабатывать и реализовывать планы и программы по адаптации, персонала</p>
ПК-5	умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	<p>Знать: технологии развития персонала, принципы, функции, методы управления карьерой, кадровым резервом, обучением и управления талантами, нормативно-методическое обеспечение развития персонала организации или учреждения</p> <p>Уметь: разрабатывать и реализовывать планы и программы по обучению, управлению кадровым резервом, управлению талантами</p> <p>Владеть: методиками расчета потребности в обучении и развитии персонала, методиками оценки эффективности программ по развитию персонала</p>
ПК-6	умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	<p>Знать: принципы, функции, методы управления деловой оценкой персонала, нормативно-методическое обеспечение технологии деловой оценки</p> <p>Уметь: разрабатывать и реализовывать планы и программы по оценке персонала</p> <p>Владеть: основными инструментами оценки персонала</p>
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: технологии рационального использования персонала, принципы, функции, методы управления оценкой, мотивацией персонала, а также кадровой безопасностью, нормативно-методическое обеспечение рационального использования персонала организации или учреждения;</p> <p>Уметь: разрабатывать и реализовывать планы и программы по мотивации и стимулированию персонала</p> <p>Владеть: методиками анализа и оценки кадровых рисков, методиками оценки эффективности программ по использованию и удержанию персонала.</p>

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

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единицы (108 часов).

Форма промежуточного контроля – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.Б.4 «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 (Б4).

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	Знать: <ul style="list-style-type: none"> • нормативные и правовые основы применения кадровых технологий Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • проводить оценку кадрового потенциала организации
ОПК-4	Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Знать: <ul style="list-style-type: none"> • направления оценки и группы показателей эффективности деятельности кадровых служб Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом; • составлять программы кадрового консалтинга и аудита
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	Знать: <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 Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • рассчитывать возможные варианты решений по оптимизации системы управления персоналом
ПК-2	умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и	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

	технологии управления персоналом в организации	<p>изучению кадрового потенциала и интеллектуального капитала компании</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Владеть:</p> <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.

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единицы (108 часов).

Форма промежуточного контроля – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.Б.5 «Развитие систем менеджмента качества»

Цели освоения дисциплины: формирование целостного представления о закономерностях функционирования транспортного бизнеса, о бизнес–процессах транспортных предприятий, управления транспортными компаниями и транспортной логистики.

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), базовая часть (Б5).

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	Знать: <ul style="list-style-type: none">• основные понятия, относящиеся к системам менеджмента качества Уметь: <ul style="list-style-type: none">• работать со стандартами проектировать эффективную кадровую стратегию, поддерживающую позитивный имидж организации как работодателя
ПК-5	умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Знать: <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 Владеть: <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	Знать: <ul style="list-style-type: none">• стандарты менеджмента качества как основу идеологии СМК;• элементы интегрированных систем менеджмента, действующих в системе управления персоналом. Уметь: <ul style="list-style-type: none">• применять инструменты СМК при разработке и внедрении корпоративных стандартов в области управления персоналом Владеть: <ul style="list-style-type: none">• методикой картирования процессов управления персоналом

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

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единицы (108 часов).

Форма промежуточного контроля – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.Б.6 «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 (Б6).

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

<i>Коды компетенции</i>	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	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы генезиса концепции корпоративной социальной ответственности; • принципы корпоративной и социальной ответственности • 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 <p>Уметь:</p> <p>использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке кадровой стратегии проектировать эффективную кадровую стратегию, поддерживающую позитивный имидж организации как работодателя</p> <p>Владеть:</p> <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
ПК-6	умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	<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;

		<ul style="list-style-type: none"> • нормативно-методическое обеспечение технологии деловой оценки персонала. • функции и значение трудового права в процессе проведения оценки (при подборе, деловой оценке, оценке результативности трудовой деятельности, аттестации) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • реализовывать современные методы и инструменты оценки персонала • применять нормы трудового права в процессе проведения оценки (при подборе, деловой оценке, оценке результативности трудовой деятельности, аттестации) • применять нормы трудового права в процессе проведения оценки (при подборе, деловой оценке, оценке результативности трудовой деятельности, аттестации) • определять цели, задачи и наиболее актуальные виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; • разрабатывать локальные нормативные акты организации, регламентирующие процедуры оценки, в соответствии с нормами трудового законодательства
--	--	---

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 2 курсе в 3 семестре.

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единицы (108 часов).

Форма промежуточного контроля – зачет.

Аннотация

Дисциплина Б1.Б.7 «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

Дисциплина (модуль) отнесена к блоку 1 (Б1), базовая часть (Б7).

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 совершенствования организационной структуры управления и межличностных отношений 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
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	<p>владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные положения теории управления конфликтами

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

Аннотация

Дисциплина Б1.Б.8 «Инновационные технологии разработки обоснования и принятия кадровых решений»

Цели освоения дисциплины: формирование знаний в области навыков разработки, обоснования и принятия 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), базовая часть (Б8).

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

<i>Коды компетенции</i>	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"> • факторы, критерии и ограничения при принятии управленческих кадровых решений <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проводить постоянный мониторинг принятых решений, вносить необходимые коррективы; • классифицировать управленческие кадровые решения
ОПК-4	способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • экономическую, организационную, социальную, правовую и технологическую сущность управленческих решений <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оценивать эффективность управленческих решений
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

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

Общая трудоемкость дисциплины 4 зачетных единицы (144 часа).

Форма промежуточного контроля – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ДВ.1.1 «Психология здоровья»

Цели освоения дисциплины:

- изучение новых механизмов управления здоровьем работников в складывающейся рыночной среде.
- знакомство с современными теориями стресса, их эффективном применении в управлении персоналом.
- выработка умений разрабатывать планы психологического сопровождения основных процедур кадровой работы.
- 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 Уметь: <ul style="list-style-type: none">• применять инструменты управления стрессами для повышения личной эффективности 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 в кросскультурной среде

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"> • 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"> • 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.

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единицы (108 часов).

Форма промежуточного контроля – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ДВ.1.2 «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 Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • применять инструменты управления стрессами для повышения личной эффективности 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 в кросскультурной среде
ПК-36	владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию	Знать: <ul style="list-style-type: none"> • выгоды компании от инвестиций в здоровье персонала; • наиболее распространенные заболевания различных категорий работников;

	<p>физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● правила и принципы организации рабочего пространства для профилактики заболеваний <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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.

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единицы (108 часов).

Форма промежуточного контроля – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ДВ.2.1 «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.	Знать: <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 Уметь: <ul style="list-style-type: none">• вести деловые переговоры, встречи, совещания, телефонные разговоры Владеть: <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	Знать: <ul style="list-style-type: none">• особенности ведения переговоров с деловыми партнерами, в т.ч. зарубежными Уметь: <ul style="list-style-type: none">• анализировать коммуникативные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;• применять этические нормы в профессиональной деятельности Владеть: <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 организационную культуру	Знать: <ul style="list-style-type: none"> • роль профессиональных коммуникаций в процессе формирования морально-психологического климата; • профессиональные коммуникации в процессе формирования и поддержания организационной культуры 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.

Общая трудоемкость дисциплины 4 зачетных единицы (144 часа).

Форма промежуточного контроля – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ДВ.2.2 «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	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • роль профессиональных коммуникаций

	<p>кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p>	<p>в процессе формирования морально-психологического климата;</p> <ul style="list-style-type: none"> • профессиональные коммуникации в процессе формирования и поддержания организационной культуры <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.

Общая трудоемкость дисциплины 4 зачетных единицы (144 часа).

Форма промежуточного контроля – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ДВ.3.1 «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	Знать: -методы и программные средства обработки деловой информации; -предпосылки развития информационных технологий Уметь: - работать с типовыми пакетами прикладных программ по управлению персоналом организации; -классифицировать информационное обеспечение; - работать с программными средствами обработки деловой информации Владеть: - 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	Знать: -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. Уметь: -самостоятельно приобретать, анализировать и синтезировать знания,

		используя современные образовательные и информационные технологии; - использовать возможности программного обеспечения для анализа данных при проведении исследований в сфере управления персоналом. Владеть: навыками использования современных визуальных технологий при демонстрации результатов исследования
--	--	--

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

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единицы (108 часов).

Форма промежуточного контроля – зачет.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ДВ.3.2 «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):

<i>Коды компетенции</i>	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, используя современные образовательные и информационные технологии;

		<p>- использовать возможности программного обеспечения для анализа данных при проведении исследований в сфере управления персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками использования современных визуальных технологий при демонстрации результатов исследования</p>
--	--	---

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

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единицы (108 часов).

Форма промежуточного контроля – зачет.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ОД.1 «Иностранный язык профессионального общения»

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), вариативная часть, обязательные дисциплины (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-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.

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы (108 часов).

Форма промежуточного контроля – зачет.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ОД.2 «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, обязательные дисциплины (В.ОД.2).

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

<i>Коды компетенции</i>	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	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • источники и способы получения информации о действиях органов государственного (муниципального) управления в области человеческих ресурсов <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • определять и формировать нормативно-правовые, организационные, финансово-экономические, информационные, механизмы реализации кадровой политики 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	<p>Знать:</p> <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. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять сбор и анализ данных о внешних и внутренних факторах, влияющих на разработку философии, политики и стратегии в управлении персоналом. • осуществлять разработку документов,

		<p>определяющих содержание философии, концепции и политики управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять разработку кадровой стратегии предприятия. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методикой согласования кадровой стратегии и стратегии развития организации
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

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

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы (108 часов).

Форма промежуточного контроля – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ОД.3 «Связи с общественностью в управлении организации»

Цели освоения дисциплины: формирование у студентов теоретической базы и практических навыков в области деловой 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, обязательные дисциплины (В.ОД.3).

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

<i>Коды компетенции</i>	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"> • должностные обязанности и полномочия специалиста по связям с общественностью; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оперативно предоставить целевой аудитории необходимые сведения о организации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками составления информационных сообщений.
ОК-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы коммуникативной политики организации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять методы маркетинговых исследований в ходе разработки PR-кампаний; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • технологиями оценки эффективности PR-продукта.
ПК-3	умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формировать внешнее и внутреннее коммуникационное пространство организации для реализации целей привлечения и удержания персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • различными инструментами формирования кадрового бренда организации • разрабатывать политику привлечения персонала на основе маркетингового подхода с

		<p>использованием инструментов внешнего и внутреннего кадрового бренда</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принципы и методы привлечения персонала на основе маркетингового подхода; • логику формирования EVP для разных категорий персонала
--	--	---

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

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы (108 часов).

Форма промежуточного контроля – зачет.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ОД.4 «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), вариативная часть, обязательные дисциплины (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
ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала труда	Знать: - методы эффективной организации рабочих мест в современных условиях Уметь: - измерять трудовые затраты и проектировать нормы труда Владеть: - навыками анализа эффективности организации труда
ПК-9	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Знать: - 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. Уметь: - разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации - проводить оценку уровня вредности и опасности условий труда Владеть: - навыками формирования оптимальных режимов труда и отдыха
ПК-10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Знать: - корпоративные стандарты, регулирующие организацию труда персонала предприятия Уметь: - разрабатывать корпоративные стандарты, регулирующие вопросы

		организации труда на предприятии. Владеть: - навыками внедрения корпоративных стандартов, регулирующих вопросы организации труда на предприятии
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	Знать: - классификацию небезопасных (вредных) условий труда

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

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы (108 часов).

Форма промежуточного контроля – зачет.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ОД.5 «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, обязательные дисциплины (В.ОД.5).

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

<i>Коды компетенции</i>	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">• 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 в осуществлении перемен;• эффективные средства и техники преодоления сопротивления изменениям в организации Уметь: <ul style="list-style-type: none">• использовать современные методы стратегического и оперативного управления и разрабатывать предложения по их оптимизации в организации;• осуществлять социальный контроль за 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. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять инструменты изучения факторов внешней и внутренней среды организации, влияющих на политику мотивации и стимулирования персонала. <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • современные механизмы стимулирования персонала; • этапы и инструменты формирования мотивационного механизма труда <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы (108 часов).

Форма промежуточного контроля – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ОД.6 «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, обязательные дисциплины (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-7	владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Знать: <ul style="list-style-type: none">• основные принципы и методы управления персоналом в проектных группах Уметь: <ul style="list-style-type: none">• управлять взаимодействиями в проекте, осуществлять подбор, адаптацию, мотивацию и обучение участников проектных групп
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">• формы и методы мотивации и стимулирования участников проектных групп

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

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы (108 часов).

Форма промежуточного контроля – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б1.В.ОД.7 «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, обязательные дисциплины (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	владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Знать: <ul style="list-style-type: none">• методы определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом Уметь: <ul style="list-style-type: none">• осуществлять расчет социально-экономической эффективности системы управления персоналом
ОПК-9	способностью 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">• методы исследования воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации Уметь: <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

		<p>организации</p> <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 развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные коэффициенты, используемые при оценке кадрового потенциала организации <p>Уметь:</p> <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
ПК-3	<p>умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<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>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.

Дисциплина (модуль) для очной формы обучения изучается на 2 курсе в 3 семестре.

Общая трудоемкость дисциплины 5 зачетных единиц (180 часов).

Форма промежуточного контроля – экзамен.

Аннотация

Дисциплина Б2.У.1 «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

Практика проводится на 1 курсе в 1 семестре.

Общая трудоемкость практики 6 зачетных единиц (216 часов).

Форма промежуточного контроля – зачет с оценкой, отчет.

Аннотация

Дисциплина Б2.П.1 «Научно-исследовательская работа»

(производственная практика)

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):

<i>Коды компетенции</i>	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	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ключевые понятия инструментальных средств исследования, получения, хранения, обработки и предъявления

	<p>деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</p>	<p>информации</p> <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 применением информационных технологий и средств мультимедиа • навыками самостоятельного проведения аналитической деятельности на основе программных продуктов в сфере управления персоналом
ОПК-11	<p>Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • современные проблемы науки и практики управления персоналом в отечественных и зарубежных организациях <p>Уметь:</p> <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 <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • приемами выбора направления исследования для последующей формулировки темы исследования
ОПК-12	<p>Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принципы практического использования и внедрения результатов исследований <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять современные модели и инструменты управления персоналом при анализе результатов прикладных исследований <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками составления плана выполнения исследования
ПК-2	<p>умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и</p>	<p>Уметь:</p> <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

	технологии управления персоналом в организации	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.

Общая трудоемкость практики 12 зачетных единиц (432 часа).

Форма промежуточного контроля – зачет с оценкой, отчет.

Аннотация

Дисциплина Б2.П.2 «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности-1»

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	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">• методикой сбора научной и практической информации, определяющей концепцию исследования для формулирования задач по развитию системы УП 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• 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 курсе во 2 семестре.

Общая трудоемкость практики 12 зачетных единиц (432 часа).

Форма промежуточного контроля – зачет с оценкой, отчет.

Аннотация

Дисциплина Б2.П.3 «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности-2»

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):

<i>Коды компетенции</i>	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	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать современные мотивационные, коммуникационные процессы, процессы координации и интеграции в организации <p>Владеть:</p>

	управления организацией в целом и её персоналом	<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	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
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.

Общая трудоемкость практики 9 зачетных единиц (324 часа).

Форма промежуточного контроля – зачет с оценкой, отчет.

Аннотация

Дисциплина Б2.П.4 «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	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;- должностные обязанности и полномочия специалиста по связям с общественностью;- 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 в осуществлении перемен;- эффективные средства и техники преодоления сопротивления изменениям в организации. Уметь: <ul style="list-style-type: none">- анализировать основные аспекты взаимодействия человека и организации;- оперативно предоставить целевой аудитории необходимые сведения об организации;- использовать современные методы стратегического и оперативного

		<p>управления и разрабатывать предложения по их оптимизации в организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять социальный контроль за управленческой деятельностью и нести социальную ответственность за ее результаты; - составлять программу мер, направленных на предотвращение или снижение негативных последствий рисков событий; - выявлять проблемы совершенствования организационной структуры управления и межличностных отношений на предприятии; - нести этическую ответственность за принятые решения в процессе разрешения нестандартных ситуаций. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками составления информационных сообщений; - методологией и методикой современных подходов к проблемам управления, технологиями реализации основных управленческих функций и анализа типовых управленческих ситуаций - навыками моделирования принятия управленческих решений, разработки алгоритмов их реализации.
<p>ОК-3</p>	<p>Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы коммуникативной политики организации; - личностно-профессиональные характеристики личности; - 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 методы маркетинговых исследований в ходе разработки PR-кампаний; - разрабатывать элементы концептуальных положений развития объектов управления; - применять понятийный аппарат в

		<p>интерпретации фактов и явлений действительности, собственных действий и поступков;</p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать сроки, этапы и содержание исследовательской работы, осуществлять самоконтроль за их выполнением; - интерпретировать данные проведенных самостоятельно социологических исследований; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологиями оценки эффективности PR-продукта; - навыками самопрезентации; - навыками организации научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом; - навыками управления своим профессиональным развитием; - навыками работы с большими потоками информации; - навыками самостоятельного обучения, обладания самодисциплиной
<p>ОПК-4</p>	<p>Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подходы, методы и инструменты повышения эффективности использования и развития персонала; - задачи повышения эффективности использования и развития персонала; - направления оценки и группы показателей эффективности деятельности кадровых служб; - экономическую, организационную, социальную, правовую и технологическую сущность управленческих решений; - методы эффективной организации рабочих мест в современных условиях. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; - проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом; - составлять программы кадрового консалтинга и аудита;

		<ul style="list-style-type: none"> - оценивать эффективность управленческих решений; - измерять трудовые затраты и проектировать нормы труда; - определять приоритетные задачи повышения эффективности использования и развития персонала конкретной организации; - обосновать выбор подхода к совершенствованию организации рабочих мест, использования и развития персонала. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методиками расчета качественной и количественной потребности в персонале; - навыками анализа эффективности организации труда; - навыками разработки предложений по совершенствованию процессов управления и организационной структуры компании.
<p>ОПК-6</p>	<p>Способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы генезиса концепции корпоративной социальной ответственности; - принципы корпоративной и социальной ответственности; - основные понятия, относящие к системам менеджмента качества; - 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. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке кадровой стратегии; - работать со стандартами; - разрабатывать локальные нормативно-правовые акты, отражающие принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и

		<p>реализации стратегии организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать социально-значимые проблемы и процессы; - проектировать эффективную кадровую стратегию, поддерживающую позитивный имидж организации как работодателя <p>Владеть:</p> <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 - навыками оценки социальной эффективности проектов по совершенствованию системы и технологий управления персоналом
ОПК-7	<p>Владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы реализации технологий формирования, развития, использования и удержания персонала в организации; - основные принципы и методы управления персоналом в проектных группах. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать методы диагностики организационной среды и проблем в сфере управления персоналом; - управлять взаимодействиями в проекте, осуществлять подбор, адаптацию, мотивацию и обучение участников проектных групп. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками реализации различных форм, методов и методик привлечения, подбора, оценки, мотивации, развития и обучения персонала; - навыками внедрения, реализации и оценки эффективности технологий управления персоналом.
ОПК-8	<p>Владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - источники информации для расчета социально-экономической эффективности системы и технологии управления

	<p>технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	<p>персоналом; методы определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом; - методы оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рассчитывать возможные варианты решений по оптимизации системы управления персоналом; - осуществлять расчет социально-экономической эффективности системы управления персоналом <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.
<p>ПК-1</p>	<p>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</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – понятие социальной политики; – методы социального планирования и прогнозирования; – государственную кадровую политику: понятие, элементы, направления; – взаимосвязь государственной и организационной кадровой политики; – понятия и содержание философии, политики и стратегии в управлении персоналом; – внутриорганизационные и внешние факторы социальных изменений, влияющие на разработку кадровой стратегии организации; – социальные последствия технологических инноваций; – нормативно-правовые, организационные, технологические, финансово-экономические, информационные, научно-методические механизмы реализации кадровой политики на государственном и организационном уровнях. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводить диагностику состояния

		<p>социальной подсистемы организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы социального планирования и прогнозирования; – осуществлять сбор и анализ данных о внешних и внутренних факторах, влияющих на разработку философии, политики и стратегии в управлении персоналом; – формировать планы социального развития; – осуществлять разработку документов, определяющих содержание философии, концепции и политики управления персоналом; – осуществлять разработку кадровой стратегии предприятия; – 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"> – принципами реализации программно-целевого подхода к управлению социальным развитием организации; – методикой согласования кадровой стратегии и стратегии развития организации; – навыками внедрения планов социального развития; <p>навыками реализации мероприятий кадровой политики.</p>
<p>ПК-2</p>	<p>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>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – понятие, этапы реализации и отличительные особенности кадровых технологий; – место кадровых технологий в системе УП; – функции, методы и этапы проведения кадрового аудита, нацеленного на оценку кадрового потенциала организации; – основные коэффициенты, используемые при оценке кадрового потенциала организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать и прогнозировать

		<p>потребность в подборе, развитии и обучении различных категорий работников;</p> <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; –применять методы математической статистики для оценки кадрового потенциала организации; –формулировать задачи по развитию системы управления персоналом на основе анализа конъюнктуры внутрифирменного рынка труда; –применять методики расчета коэффициентов для оценки кадрового потенциала организации; –осуществлять постановку целей и задач по оценке кадрового потенциала организации; –формулировать задачи по развитию технологий управления персоналом, а также всей системы управления персоналом; –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. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> –методиками расчета основных показателей состояния персонала организации; –методами оценки кадрового потенциала; –навыками обоснования и аргументации социальных и экономических результатов и последствий решений в области управления персоналом; –методикой сбора научной и практической информации, определяющей концепцию исследования для формулирования задач по развитию системы УП в организации; –методиками сбора и анализа
--	--	---

		<p>информации, касающейся качественного и количественного кадрового состава организации;</p> <p>навыками организации исследований по оценке кадрового потенциала организации.</p>
ПК-3	<p>Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – этапы реализации технологии формирования персонала; – принципы, функции, методы привлечения, подбора, и высвобождения персонала; – нормативно-методическое обеспечение технологий формирования персонала организации или учреждения; – теоретические основы управления технологией подбора и отбора конкурентоспособного персонала; – принципы и методы привлечения персонала на основе маркетингового подхода; – логику формирования EVP для разных категорий персонала; – 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"> – реализовывать современные инструменты подбора персонала; – разрабатывать и реализовывать планы и программы по подбору и отбору персонала; – формировать внешнее и внутреннее коммуникационное пространство организации для реализации целей привлечения и удержания персонала; – проводить сопоставление внешнего и внутрифирменного рынка труда по различным критериям: субъекты, объект, функции, механизм, процессы, инфраструктура, результаты; – разрабатывать политику привлечения персонала на основе маркетингового

		<p>подхода с использованием инструментов внешнего и внутреннего кадрового бренда;</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методиками расчета потребности в подборе, методиками оценки эффективности программ по подбору персонала; – различными инструментами формирования кадрового бренда организации; – навыками реализации мероприятий по привлечению, подбору и отбору конкурентоспособного 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; – теоретические основы управления технологией адаптации персонала организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – реализовывать современные инструменты адаптации персонала; – разрабатывать и реализовывать планы и программы по адаптации персонала организации; – разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методиками оценки эффективности программ по адаптации персонала организации; – навыками реализации мероприятий 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;

		<ul style="list-style-type: none"> – нормативно-методическое обеспечение технологий обучения и развития персонала организации; – теоретические основы управления обучением и развитием персонала организации; – обучение персонала как ключевое условие реализации принципа постоянного улучшения в СМК; – модели обучения на рабочем месте, востребованные в СМК. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – реализовывать современные формы и методы обучения и развития персонала организации; – разрабатывать и реализовывать планы и программы по обучению, управлению кадровым резервом, управлению талантами; – разрабатывать и внедрять планы, программы обучения в деятельность службы управления персоналом; – 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, методиками оценки эффективности программ по обучению и развитию персонала организации; – навыками применения стандартов менеджмента качества в обучении персонала; <p>навыками реализации мероприятий по обучению и развитию персонала организации.</p>
<p>ПК-6</p>	<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; – функции и значение трудового права в процессе проведения оценки (при

		<p>подборе, деловой оценке, оценке результативности трудовой деятельности, аттестации).</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – реализовывать современные методы и инструменты оценки персонала; – разрабатывать и реализовывать планы и программы по оценке персонала организации; – применять нормы трудового права в процессе проведения оценки (при подборе, деловой оценке, оценке результативности трудовой деятельности, аттестации); – определять цели, задачи и наиболее актуальные виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; – разрабатывать локальные нормативные акты организации, регламентирующие процедуры оценки, в соответствии с нормами трудового законодательства. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методиками оценки эффективности программ по деловой оценке персонала; – навыками применения основных инструментов деловой 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; – понятие и составляющие мотивационного потенциала организации; – принципы, функции, методы управления трудовой мотивацией персонала; – современные механизмы стимулирования персонала; – этапы и инструменты формирования мотивационного механизма труда; – формы и методы мотивации и стимулирования участников проектных групп. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять инструменты изучения факторов внешней и внутренней среды организации, влияющих на политику мотивации и стимулирования персонала;

		<ul style="list-style-type: none"> – применять механизмы стимулирования персонала; – проводить оценку мотивационного потенциала организации; – разрабатывать локальные нормативные акты, составляющие основу политики мотивации и стимулирования персонала организации. <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; – навыками разработки политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды и ее стратегических целей; – методами мотивации и стимулирования участников проектных команд; – навыками анализа форм и систем оплаты труда работников; <p>навыками внедрения политики мотивации и стимулирования персонала организации.</p>
<p>ПК-8</p>	<p>Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p>	<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; – роль профессиональных коммуникаций в процессе формирования морально-психологического климата; – профессиональные коммуникации в процессе формирования и поддержания организационной культуры. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводить анализ уровня конфликтности организационной среды; – проводить исследования морально-психологического климата в рабочих

		<p>коллективах;</p> <ul style="list-style-type: none"> –формировать программы по профилактике конфликтов и стрессов; –организовывать профессиональные коммуникации в целях поддержания социально-психологического климата и поддержания эффективной организационной культуры; –обеспечивать профилактику конфликтов; –реализовывать мероприятия по поддержанию комфортного морально-психологического климата. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> –навыками поддержания комфортного социально-психологического климата в организации; <p>навыками поддержания эффективной организационной культуры.</p>
<p>ПК-9</p>	<p>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>	<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; – психологию массового терроризма, правила поведения людей при террористическом акте. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводить оценку уровня вредности и опасности условий труда; – разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации; – проводить анализ психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и эргономических условий труда в организации; – проводить анализ уровня безопасности труда для персонала организации; – планировать и реализовывать меры по обеспечению безопасности для различных категорий персонала; – реализовывать меры по обеспечению безопасности работающих;

		<ul style="list-style-type: none"> – проводить мероприятия по профилактике производственного травматизма; – формировать предложения по обеспечению безопасности для различных категорий персонала организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками формирования оптимальных режимов труда и отдыха; – методиками анализа условий и безопасности труда в организации; <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>
<p>ПК-10</p>	<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; – корпоративные стандарты, регулирующие организацию труда персонала предприятия; – 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"> – разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты, формализующие положения кадровой политики компании; – разрабатывать корпоративные стандарты, регулирующие вопросы организации труда на предприятии; – применять инструменты СМК при разработке и внедрении корпоративных стандартов в области управления персоналом; – разрабатывать корпоративные стандарты в области управления персоналом. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками внедрения корпоративных стандартов, регулирующих вопросы организации труда на предприятии; – методикой картирования процессов

		управления персоналом; навыками внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом.
ПК-34	Владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	<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; – применять современные социальные технологии в работе с персоналом. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки стандартов корпоративной социальной ответственности; <p>навыками внедрения планов социального развития в деятельность по управлению персоналом организации</p>

ПК-36	<p>Владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – классификацию небезопасных (вредных) условий труда; – 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; – анализировать реализуемые в организации программы и услуги по поддержанию физического и психического здоровья персонала; – проводить оценку социально-экономической эффективности программ и услуг по поддержанию здоровья сотрудников. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методиками изучения факторов, влияющих на здоровье персонала; – навыками разработки программ по поддержанию здоровья сотрудников; – навыками внедрения программ по поддержанию здоровья сотрудников.
-------	---	---

Практика проводится на 2 курсе в 4 семестре.

Общая трудоемкость практики 15 зачетных единиц (540 часов).

Форма промежуточного контроля – зачет с оценкой.

Аннотация

Программа БЗ «государственная итоговая аттестация»

Цели государственной итоговой аттестации выпускников:

- установление уровня подготовки выпускника университета к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры);

- подготовка к профессиональной деятельности в области управления персоналом, включающую деятельности: организационно-управленческую и экономическую; социально-психологическую.

- овладение методикой исследования при решении определенных теоретических, методических и практических проблем.

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

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

<i>Коды компетенции</i>	<i>Содержание компетенций</i>
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

ГИА проводится на 4 курсе в 4 семестре.

Общая трудоемкость ГИА 6 зачетных единиц (216 часов).

Форма промежуточного контроля – защита ВКР.