

## Аннотация

### Дисциплина Б1.Б.1 «Иностранный язык профессионального общения» (продвинутый уровень)

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

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

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

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

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

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

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы (108 часов).

Вид промежуточной аттестации – зачет.

## Аннотация

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

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

Привитие навыков проведения научных исследований в области управления персоналом.

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

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

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

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

		понятийным аппаратом кадрового менеджмента
ОПК-12	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• современные теоретические и экспериментальные методы исследования</li> </ul> <b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• разрабатывать программы проведения качественных и количественных исследований в сфере управления персоналом</li> </ul>
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	<b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• применять методы математической статистики для оценки кадрового потенциала организации</li> </ul>

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

## Аннотация

### Дисциплина Б1.Б.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 (Б.3).

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

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

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

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

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

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

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



## Аннотация

### Дисциплина Б1.Б.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 (Б.4).

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

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

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

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

## Аннотация

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

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

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

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

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

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

## Аннотация

### Дисциплина Б1.Б.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 (Б.6).

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

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

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

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

## Аннотация

### Дисциплина Б1.Б.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
- овладеть навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами
- овладеть знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон.

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

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

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

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

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

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

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

Общая трудоемкость дисциплины 4 зачетных единицы (144 часа).

Вид промежуточной аттестации – экзамен.



## Аннотация

### Дисциплина Б1.Б.8 «Организация труда персонала в современных условиях»

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

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

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

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

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

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

## Аннотация

### Дисциплина Б1.В.ОД.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), вариативная часть (В.ОД.1).

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

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

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

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

## Аннотация

### Дисциплина Б1.В.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 (В.ОД.2).

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

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

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

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

## Аннотация

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

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

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

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

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



		внешнего и внутреннего кадрового бренда <b>Владеть:</b> • различными инструментами формирования кадрового бренда организации
--	--	---

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

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

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы (108 часов).

Вид промежуточной аттестации – зачет.

## Аннотация

### Дисциплина Б1.В.ОД.4 «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»

#### Цели освоения дисциплины:

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

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

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

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

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

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

## Аннотация

### Дисциплина Б1.В.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 (В.ОД.5).

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

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

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

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

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

## Аннотация

### Дисциплина Б1.В.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 (В.ОД.6).

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

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

	<p>учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>	<p>групп  <b>Владеть:</b>          • методами мотивации и стимулирования участников проектных команд</p>
--	--	--

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



## Аннотация

### Дисциплина Б1.В.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 (В.ОД.7).

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

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

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

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

## Аннотация

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

#### Цели освоения дисциплины:

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

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

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

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

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

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

## Аннотация

### Дисциплина Б1.В.ДВ.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	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• психологию массового терроризма, правила поведения людей при террористическом акте</li></ul> <b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• планировать и реализовывать меры по обеспечению безопасности для различных категорий персонала</li></ul>
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	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• понятие, виды профессиональных стрессов, инструменты управления профессиональными стрессами;</li><li>• механизм формирования и поддержания готовности личности к действиям в экстремальных условиях</li></ul> <b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• применять инструменты управления стрессами для повышения личной эффективности;</li><li>• применять методы диагностики психической напряженности и стрессовых состояний личности</li></ul> <b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• навыками проведения профилактической консультационной деятельности по управлению стрессами;</li><li>• навыками осуществления посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами</li></ul>
ПК-36	владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• основы поддержания здоровья</li></ul>

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

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

## Аннотация

### Дисциплина Б1.В.ДВ.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
<b>ОПК-1</b>	Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• сущность процессов деловых коммуникаций;</li><li>• документационное обеспечение делового общения; принципы и закономерности ведения деловых переговоров, встреч, совещаний, телефонного делового общения</li></ul> <b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• вести деловые переговоры, встречи, совещания, телефонные разговоры</li></ul> <b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• современными техническими средствами и информационными технологиями для осуществления эффективных деловых коммуникаций</li></ul>
<b>ОПК-2</b>	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• особенности ведения переговоров с деловыми партнерами, в т.ч. зарубежными</li></ul> <b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• анализировать коммуникативные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li><li>• применять этические нормы в профессиональной деятельности</li></ul> <b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• методиками анализа, проектирования и осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций</li></ul>
<b>ПК-8</b>	Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• роль профессиональных коммуникаций в процессе формирования морально-психологического климата;</li><li>• профессиональные коммуникации в</li></ul>

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

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



## Аннотация

### Дисциплина Б1.В.ДВ.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
<b>ОПК-1</b>	Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сущность процессов деловых коммуникаций;</li> <li>• документационное обеспечение делового общения; принципы и закономерности ведения деловых переговоров, встреч, совещаний, телефонного делового общения</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• вести деловые переговоры, встречи, совещания, телефонные разговоры</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• современными техническими средствами и информационными технологиями для осуществления эффективных деловых коммуникаций</li> </ul>
<b>ОПК-2</b>	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• особенности ведения переговоров с деловыми партнерами, в т.ч. зарубежными</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать коммуникативные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li> <li>• применять этические нормы в профессиональной деятельности</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методиками анализа, проектирования и осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций</li> </ul>
<b>ПК-8</b>	Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• роль профессиональных коммуникаций в процессе формирования морально-психологического климата;</li> <li>• профессиональные коммуникации в процессе формирования и поддержания организационной культуры</li> </ul>

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

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

## Аннотация

### Дисциплина Б1.В.ДВ.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	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• методы и программные средства обработки деловой информации;</li><li>• предпосылки развития информационных технологий</li></ul> <b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• работать с типовыми пакетами прикладных программ по управлению персоналом организации;</li><li>• классифицировать информационное обеспечение;</li><li>• работать с программными средствами обработки деловой информации</li></ul> <b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• практическими навыками работы с современными информационными технологиями управления персоналом;</li><li>• навыками использования корпоративных информационных систем</li></ul>
ОПК-12	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• основы измерения данных, их количественного и графического описания, методы математической обработки данных, математического моделирования и анализа;</li><li>• возможности программного обеспечения для проведения исследований в сфере управления персоналом;</li><li>• принципы разработки качественных и количественных исследований в сфере управления персоналом.</li></ul> <b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• самостоятельно приобретать,</li></ul>

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

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

## Аннотация

### Дисциплина Б1.В.ДВ.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):

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

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

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

## Аннотация

### Дисциплина Б2.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
<b>ОК-1</b>	Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• нормативно-правовые документы по реализации кадровой политики РФ;</li> <li>• формы аналитических документов</li> </ul> <b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определять общие цели и сферу интересов социально-экономических исследований</li> </ul>
<b>ОК-3</b>	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• личностно-профессиональные характеристики личности</li> </ul> <b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• разрабатывать элементы концептуальных положений развития объектов управления</li> </ul> <b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками самопрезентации</li> </ul>
<b>ПК-10</b>	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• законодательство субъектов РФ как основу разработки Концепции кадровой и социальной политики субъектов РФ;</li> <li>• статистику состояния региональных рынков труда РФ, влияющую на содержание кадровой политики и корпоративных стандартов</li> <li>• особенности корпоративных социальных стандартов (стандарты КСО) в различных странах</li> </ul> <b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проводить анализ состояния региональных рынков труда РФ, влияющую на содержание кадровой политики и корпоративных стандартов</li> <li>• разрабатывать корпоративные стандарты в области управления персоналом с учетом передового международного опыта</li> </ul>

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

Практика проводится на 1 курсе в 1 семестре.

Практика для заочной формы обучения проводится на 1 курсе.

Общая трудоемкость практики 6 зачетных единиц (216 часов).

Вид промежуточной аттестации – зачет с оценкой.



## Аннотация

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

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

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

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

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

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

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

Общая трудоемкость практики 12 зачетных единиц (432 часа).

Вид промежуточной аттестации – зачет с оценкой.

## Аннотация

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

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

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

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

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

Практика проводится на 1 курсе во 2 семестре.

Практика для заочной формы обучения проводится на 1 курсе.

Общая трудоемкость практики 12 зачетных единиц (432 часа).

Вид промежуточной аттестации – зачет с оценкой.

## Аннотация

### Дисциплина Б2.П.3 «Практика по получению умений и навыков оперативного и стратегического управления персоналом»

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

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

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

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

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

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

Практика проводится на 2 курсе в 3 семестре.

Практика для заочной формы обучения проводится на 2 курсе

Общая трудоемкость практики 9 зачетных единиц (324 часа).

Вид промежуточной аттестации – зачет с оценкой.

## Аннотация

### Дисциплина Б2.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	<p>Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- этику поведения при проведении научно-практических исследований;</li> <li>- правила соблюдения конфиденциальности персональной информации, информации, составляющей коммерческую тайну;</li> <li>- социально-психологические аспекты управленческой деятельности в нестандартных ситуациях и ситуациях риска;</li> <li>- особенности организации коммуникаций с внешней и внутренней общественностью предприятия;</li> <li>- функции, методы и технологии, используемые в управленческой деятельности;</li> <li>- этику поведения при проведении научно-практических исследований;</li> <li>- правила соблюдения конфиденциальности персональной информации, информации, составляющей коммерческую тайну.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• составлять программу мер, направленных на предотвращение или снижение негативных последствий рисков событий;</li> <li>- применять социально-психологические механизмы в нестандартных ситуациях и ситуациях риска;</li> <li>- составлять программу мер, направленных на предотвращение или снижение негативных последствий рисков событий;</li> <li>- нести этическую ответственность за принятые решения в процессе разрешения нестандартных ситуаций</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками моделирования принятия управленческих решений, разработки алгоритмов их реализации;</li> <li>- технологиями организации коммуникаций с внешней и внутренней общественностью в</li> </ul>

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



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

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

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

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

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

Практика проводится на 2 курсе в 4 семестре.

Практика для заочной формы обучения проводится на 3 курсе

Общая трудоемкость практики 15 зачетных единиц (540 часов).

Вид промежуточной аттестации – зачет с оценкой.

## Аннотация

### Программа БЗ «Подготовка к защите и защита ВКР»

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

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

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

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

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

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

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

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

Итоговая аттестация – защита ВКР.

## Аннотация

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

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

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

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

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

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

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

Общая трудоемкость дисциплины 2 зачетные единицы (72 часов).

Вид промежуточной аттестации – зачет.