

**АННОТАЦИИ ДИСЦИПЛИН ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ**  
**38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**  
**ПРОФИЛЬ**  
**ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**  
**ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ АКАДЕМИЧЕСКАЯ МАГИСТРАТУРА**

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
<b>Б1</b>	<b>Дисциплины</b>	
<b>Б1.Б</b>	<b>Базовая часть</b>	
Б1.Б.1	<p><b>«Социальная политика государства и управления социальным развитием организации»</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: – дать магистрантам необходимые знания в области социальной политики государства и управления социальным развитием организации.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин «Теория организации и организационного проектирования», «Современные проблемы управления персоналом и инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и технологии управления развитием персонала», «Политика заработной платы». «Экономика труда, Рынок труда»,».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при: «Кадровый консалтинг и кадровый аудит».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОК -2</b> готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</li> <li>– <b>ОК-3</b> готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</li> <li>– <b>ОПК -6</b> способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</li> <li>– <b>ОПК-8</b> 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 отд</li> <li>– <b>ПК-1</b> 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</li> </ul>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Сферу применения социальной и этической ответственности</li> <li>– Приемы самореализации, саморазвития и использования творческого потенциала</li> <li>– Принципы и методы разработки и реализации стратегии организации</li> <li>– Основные методы и принципы разработки кадровой и социальной политикой</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Действовать в нестандартных ситуациях</li> <li>– Применять на практике приемы самореализации и саморазвития</li> <li>– Использовать принципы и методы разработки и реализации стратегии организации</li> <li>– разрабатывать кадровую и социальную политику</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– готовностью действовать в нестандартных ситуациях</li> <li>– навыками самореализации</li> <li>– Навыками разработки стратегии организации</li> <li>– Навыками разработки кадровой и социальной политик</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2. Социальная политика государства</li> <li>3. Социальная политика организации</li> <li>4. Корпоративная социальная ответственность</li> </ol>	
Б1.Б.2.	<p><b>ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: – овладение теорией и практикой проектирования организационных структур, методикой разработки документации по организационному проектированию.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин «Теория организации и организационного проектирования», «Современные проблемы управления персоналом и инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и технологии управления развитием персонала», «Политика заработной платы». «Экономика труда, Рынок труда»,».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при: «Кадровый консалтинг и кадровый аудит».</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОК -2</b> готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</li> <li>– <b>ПК-1</b> 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</li> <li>– <b>ПК-3</b> умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</li> <li>– <b>ПК-9</b> способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Сферу применения социальной и этической ответственности</li> <li>– Основные методы и принципы разработки кадровой и социальной политикой</li> <li>– законодательную и методическую базу привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала при решении задач оргпроектирования</li> <li>– законодательную и методическую базу создания комфортных условий труда в организации при оргпроектировании</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Действовать в нестандартных ситуациях</li> <li>– разрабатывать кадровую и социальную политику</li> <li>– организовать, а затем проводить оценку привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала при организационном проектировании</li> <li>– разрабатывать программы мер и проводить оценку режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации при решении задач оргпроектирования</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– готовностью действовать в нестандартных ситуациях</li> <li>– Навыками разработки кадровой и социальной политики</li> <li>– навыками и приемами создания внутриучрежденческой регламентации привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала при организационном проектировании без ошибок</li> </ul>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>– навыками и приемами разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации при организационном проектировании без ошибок</p> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность организации в современном понимании</li> <li>2. Организационное проектирование как процесс</li> <li>3. Сущность эффективности организационного проекта</li> </ol>	
Б1.Б.3	<p><b>Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: – сформировать у студентов профессиональные компетенции в области научной работы в сфере управления персоналом.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин «Актуальные проблемы организации труда персонала», «актуальные проблемы трудового и социального законодательства в сфере защиты социально-трудовых прав», «Современные тенденции экономического развития», «Управление человеческими ресурсами».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при: при подготовке и написании магистерской диссертации.</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ПК-22</b> умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом</li> <li>– <b>ПК – 24</b> владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</li> <li>– <b>ПК-25</b> умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</li> <li>– <b>ПК-26</b> умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</li> <li>– <b>ПК-27</b> владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эф-</li> </ul>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>фективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ПК-29</b> владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</li> <li>–</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Методы исследования научно-исследовательской работы;</li> <li>– Методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</li> <li>– основные принципы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</li> <li>– Методы и формы разработки учебно-методических комплексов</li> <li>– Методы управления и оценки эффективности образовательных процессов</li> <li>– Методы преподавания специализированных дисциплин</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– распознавать эффективное решение от неэффективного</li> <li>– подготовить обзор, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</li> <li>– навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</li> <li>– Применять методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</li> <li>– разрабатывать учебно-методические комплексы</li> <li>– Применять современные образовательные технологии</li> <li>– Применять интерактивные технологии преподавания</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– способами демонстрации умения анализировать результаты научно- исследовательской</li> <li>– навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</li> <li>– профессиональным языком предметной области знания</li> <li>– навыками разработки учебно-методических комплексов</li> <li>– Навыками разработки материалы для проведения обучения персонала</li> <li>– Навыками разработки образовательных программ</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности науки как вида человеческой деятельности</li> <li>2. Педагогическая деятельность в управлении персоналом</li> </ol>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
Б1.Б.4.	<p><b>Теория и практика кадровой политики государства и организации, управление организационной культурой</b></p> <p>Цель дисциплины сформировать у магистранта комплекс знаний, умений и навыков, позволяющих ему в будущей профессиональной деятельности разрабатывать корпоративную кадровую политику с учетом требований государственной кадровой политики; систему организационной культуры в контексте кадровой политики организации.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин: «Теория организации и организационного проектирования», «Современные проблемы управления персоналом и инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Стратегическое управление персоналом».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при: «Кадровый консалтинг и аудит», «Международное регулирование социально-трудовых отношений».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОПК -6</b> способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</li> <li>– <b>ПК-1</b> 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</li> <li>– <b>ОПК-1</b> готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</li> <li>– <b>ОПК -2</b> готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</li> <li>– <b>ОПК-9</b> способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</li> <li>– <b>ПК-2</b> 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</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p>	144(43ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Принципы и методы разработки и реализации стратегии организации</li> <li>– Основные методы и принципы разработки кадровой и социальной политикой</li> <li>– Определения интеллектуального капитала персонала</li> <li>– знать терминологию профессиональной сферы деятельности на иностранном языке</li> <li>– социальные, этнические, конфессиональные и культурные ценности в профессиональной деятельности</li> <li>– Определения органов государственного и муниципального управления</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Использовать принципы и методы разработки и реализации стратегии организации</li> <li>– разрабатывать кадровую и социальную политику</li> <li>– оценивать интеллектуальный капитал персонала</li> <li>– уметь читать и реферировать литературу на иностранном языке</li> <li>– Диагностировать социальные, этнические, конфессиональные и культурные ценности в профессиональной деятельности</li> <li>– оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Навыками разработки стратегии организации</li> <li>– Навыками разработки кадровой и социальной политикой</li> <li>– Методами и принципами оценки интеллектуального капитала персонала</li> <li>– навыками написания тезисов доклада на научную конференцию</li> <li>– Методами диагностирования социальных, этнических, конфессиональных и культурных ценности в профессию</li> <li>– Способами оценивания воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Государственная кадровая политика: технология разработки и реализации.</li> <li>2. Кадровая политика и ее роль в системе управления человеческими ресурсами.</li> <li>3. Взаимодействие государственной и организационной кадровой политики.</li> <li>4. Управление организационной культурой</li> </ol>	
Б1.Б.5	<b>«Современные проблемы управления персоналом и инновационные технологии разработки, обоснования и приня-</b>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p><b>тия кадровых решений»</b>  Цель изучения дисциплины являются овладение инновационными технологиями разработки, обоснования и принятия кадровых решений на основе изучения современных проблем управления персоналом.  Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин: «Управление человеческими ресурсами», «Актуальные проблемы организации труда персонала», «Функционально стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении данной дисциплины будут необходимы в изучении следующих дисциплин «Теория и практика кадровой политики государства и организации, управление организационной культурой», «Современные тенденции развития методов оценки и аттестации персонала».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p><b>ОПК- 3</b> владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p> <p><b>ОПК- 6</b> способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> <p><b>ОПК- 11</b> умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p><b>ПК- 4</b> умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p><b>ПК -5</b> умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p><b>ПК- 10</b> умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные принципы поиска, сбора, современных проблем управления</li> <li>– принципы корпоративной социальной ответственности</li> <li>– Знать актуальные научные проблемы управления персоналом</li> <li>– принципы разработки программ адаптации персонала организации</li> <li>– Знать основные виды и методы обучения и развития персонала организации;</li> <li>– Основные понятия и определения корпоративных стандартов в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p>	



Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Применять методы управления организацией в целом</li> <li>– Использовать принципы и методы кадровой стратегии</li> <li>– Уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</li> <li>– Уметь разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;</li> <li>– Уметь разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</li> <li>– приобретать знания корпоративных стандартов в области управления персоналом в профессиональной деятельности</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</li> <li>– Навыками разработки стратегии организации</li> <li>– методами оценки кадрового потенциала организации;</li> <li>– практическими навыками использования методов адаптации персонала на других дисциплинах, на занятиях в аудитории и на практике</li> <li>– Владеть умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</li> <li>– методами разработки и внедрения корпоративные стандарты в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кадровая технология разработки программ</li> <li>2. Система развития персонала инновационного предприятия</li> <li>3. Разработка управленческих решений.</li> <li>4. Структура и типология задач принятия решений</li> <li>5. Современные проблемы управления персоналом</li> </ol>	
Б1.Б.6	<p><b>«Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и технологии управления развитием персонала»</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: являются получение студентами комплекса теоретических знаний и практических навыков о содержании организационно-экономической и социально-психологической природе мотивов и стимулов, мотивации и стимулирования в контексте управления развитием персонала в процессе трудовой деятельности:</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин: «Управление человеческими ресурсами и Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления пер-</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>соналом.</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин  Профессиональная переподготовка и повышения квалификации персонала в организациях, Современные тенденции развития методов оценки и аттестации персонала.</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОК-1</b> способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу</li> <li>– <b>ПК-7</b> умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</li> <li>– <b>ПК-23</b> умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знать основные правила и принципы проведения бенчмаркинга</li> <li>– Знать понятие политики мотивации и стимулирования персоналфакторы внешней и внутренней среды организации;</li> <li>– Основные методы синтеза информации в области международного регулирования социально-трудовых отношений</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Уметь проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</li> <li>– Уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации</li> <li>– Применять на практике основные методы синтеза информации в области международного регулирования социально-трудовых отношений</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Владеть умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</li> <li>– Владеть умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации</li> <li>– способами демонстрации умения анализировать результаты анализа научной деятельности</li> </ul>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</li> <li>2. Основные составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности</li> <li>3. Мотивация трудовой деятельности и процесс ее формирования</li> <li>4. Стимулирование трудовой деятельности и процесс ее формирования</li> <li>5. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</li> <li>6. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</li> </ol>	
Б1.Б.7	<p><b>Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом.</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: формирование комплекса знаний и умений, необходимых для освоения методов функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом коммерческой организации, определения резервов повышения эффективности использования человеческих ресурсов и конкурентоспособности организации</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплины «Теория организации и организационного проектирования».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Современные проблемы управления персоналом и инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»; «Кадровый консалтинг и аудит»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОПК-7</b> владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</li> <li>– <b>ОПК-8</b> владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации</li> <li>– <b>ОПК-10</b> 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</li> <li>– <b>ОПК-12</b> умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</li> <li>– <b>ПК-2</b> умением оценивать кадровый потенциал, интеллек-</li> </ul>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>туальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <p>–</p> <p>–</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>–</p> <p>–</p> <p><b>владеть/ владеть навыками:</b></p> <p>–</p> <p>–</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Объект, предмет и содержание дисциплины «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом».</li> <li>2. 2 Этапы ФСА, их содержание.</li> </ol>	
Б1.Б.8	<p><b>КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: овладение методологией и методикой кадрового консалтинга и аудита</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин «Теория организации и организационного проектирования», «Современные проблемы управления персоналом и инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Стратегическое управление персоналом».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Экономика труда», «Рынок труда» «Международное регулирование социально-трудовых отношений».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОПК-6</b> способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</li> <li>– <b>ПК-2</b> 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</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Принципы и методы разработки и реализации стратегии организации</li> <li>– Определения интеллектуального капитала персонала</li> </ul>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Использовать принципы и методы разработки и реализации стратегии организации</li> <li>– оценивать интеллектуальный капитал персонала</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Навыками разработки стратегии организации</li> <li>– Методами и принципами оценки интеллектуального капитала персонала</li> </ul> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга</li> <li>2. Основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности</li> <li>3. . Сущность аудита персонала, его основные элементы, методы и основные этапы..</li> <li>4. Основные направления аудита персонала</li> </ol>	
Б1.Б.9	<p><b>СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: является формирование у студентов представления о месте стратегического планирования в общем процессе рыночного управления персоналом и системы знаний об использовании в совершенствовании управления персоналом методов и моделей стратегического планирования.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин «Управление человеческими ресурсами», «Основы управление персоналом».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Современные проблемы управления персоналом и инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОК-2</b> готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</li> <li>– <b>ОПК – 3</b> владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</li> <li>– <b>ОПК- 4</b>способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</li> <li>– <b>ОПК- 7</b>владением современными технологиями управле-</li> </ul>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ния персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОПК- 8</b> 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 отд</li> <li>– <b>ПК- 1</b> 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</li> <li>– <b>ПК – 6</b> умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</li> <li>–</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–</li> <li>–</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–</li> <li>–</li> </ul> <p><b>владеть/ владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–</li> <li>–</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Стратегическое управление в системе управления персоналом</li> <li>2. Процесс разработки стратегии организации.</li> <li>3. Организация стратегического управления персоналом.</li> <li>4. Кадровая политика организации</li> <li>5. Система стратегического управления персоналом организации</li> <li>6. Реализация стратегии управления персоналом</li> </ol>	
Б1.Б.10	<p><b>«Лидерство и командообразование»</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: являются формирование у студентов-магистрантов теоретических знаний и практических умений в сфере лидерства и командообразования.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплины «Актуальные проблемы организации труда персонала», «Управление человеческими ресурсами».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дис-</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>циплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Теория и практика кадровой политики государства и организации, управление организационной культурой», «Кадровый консалтинг и аудит».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОПК-5</b> способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</li> <li>– <b>ПК-2</b> 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</li> <li>– <b>ПК-8</b> способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</li> <li>– <b>ПК-28</b> владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–</li> <li>–</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–</li> <li>–</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–</li> <li>–</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие лидерства. Типы лидерства</li> <li>2. Лидерство и власть</li> <li>3. Основные компетенции в реализации лидерской позиции</li> <li>4. Создание команды. Основные роли в команде</li> <li>5. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды</li> <li>6. Конфликты в команде и управление ими. Базовые инструменты лидера</li> </ol>	
<b>Б1.В</b>	<b>Вариативная часть</b>	
<b>Б1.В.ОД</b>	<b>Обязательные дисциплины</b>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
Б1.В.ОД.1	<p><b>Гражданское процессуальное право</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: ознакомление студентов с базовыми правовыми понятиями и категориями гражданского процессуального права, с основными институтами гражданского процесса; обучение студентов способности ориентироваться в системе гражданского процессуального законодательства Российской Федерации, правилам применения процессуальных норм; сформировать представление о роли гражданского процессуального права в области гражданского судопроизводства, о расширении сферы применения гражданско-процессуальной формы защиты субъективных прав граждан и организаций; привить студенту понимание значения гражданского судопроизводства для функционирования правовой системы современного российского общества.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Актуальные проблемы трудового и социального законодательства в сфере защиты социально-трудовых прав работников».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы для государственной итоговой аттестации (сдачи государственного экзамена, подготовки и защиты ВКР).</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОК-2</b> – готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</li> <li>– <b>ОК-3</b> – готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Знать систему отрасли гражданского процессуального права и гражданского процессуального законодательства Российской Федерации, правовой статус субъектов гражданских процессуальных правоотношений.</li> <li>– Знать основные нормативные правовые источники, имеющие значение для реализации норм гражданского процессуального права в будущей профессиональной деятельности</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Уметь толковать и применять нормы гражданского процессуального права; составлять проекты основных процессуальных документов по гражданским делам;</li> <li>– Уметь осуществлять поиск нормативной и фактической информации, имеющей значение для реализации норм граждан-</li> </ul>	108(3 ЗЕТ)



Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>данского процессуального права в соответствующих сферах профессиональной деятельности</p> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Владеть навыками применения норм гражданского процессуального права на практике, осуществления правовой экспертизы процессуальных документов</li> <li>– Владеть способностью к систематическому повышению своей профессиональной квалификации, изучению гражданского процессуального права и практики его применения,</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Общие положения гражданского процесса</li> <li>2. Производство в суде первой инстанции</li> <li>3. Производство по пересмотру судебных постановлений</li> <li>4. Исполнительное производство</li> <li>5. Основы знаний об арбитражном процессе</li> <li>6. Альтернативные формы разрешения гражданских дел</li> </ol>	
Б1.В.ОД.2	<p><b>«Актуальные проблемы трудового и социального законодательства в сфере защиты социально-трудовых прав работников»</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: сформировать у студентов базовые знания об этапах и периодах исторического развития законодательства о труде, основах философии, политики и социологии трудового права, современных тенденциях его развития в России и за рубежом, сформировать навыки работы юрисконсульта в области кадровых вопросов и трудовых отношений.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплины «Развитие трудового законодательства и его влияние на трудовой процесс», «Правоведение».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, позволят изучать дисциплины профильного цикла магистерской программы «Управление персоналом».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОК-2</b> готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</li> <li>– <b>ПК-9</b> способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</li> <li>– <b>ПК-29</b> владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компе-</li> </ul>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>тенции профессионалов по управлению персоналом</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– законодательную и нормативную базу теории организации и организационного проектирования РФ для действий в нестандартных управленческих ситуациях и осуществления социальной ответственности за принятые решения</li> <li>– законодательную и методическую базу создания комфортных условий труда в организации при оргпроектировании</li> <li>– Методы преподавания специализированных дисциплин</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять знания по поведению в нестандартных ситуациях и осуществлению социальной ответственности за принятые решения, связанные с организационным проектированием</li> <li>– разрабатывать программы мер и проводить оценку режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации при решении задач оргпроектирования</li> <li>– Применять интерактивные технологии преподавания</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками и приемами создания внутриучрежденческой регламентации по поведению в нестандартных ситуациях и осуществлению социальной ответственности за принятые решения, связанные с организационным проектированием без ошибок</li> <li>– навыками и приемами разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации при организационном проектировании без ошибок</li> <li>– навыками разработки учебно-методических комплексов</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Исторические и теоретические проблемы трудового права</li> <li>2. Актуальные проблемы международного трудового права</li> <li>3. Судебная практика по трудовым спорам: актуальные проблемы</li> <li>4. Правовые проблемы социального партнерства. Локальное нормативное и коллективно-договорное регулирование в сфере труда</li> <li>5. Актуальные вопросы контрактной системы найма</li> <li>6. Проблемы гибкости занятости и атипичных трудовых отношений</li> </ol>	
Б1.В.ОД.3	<b>ДЕЛОВОЙ АНГЛИЙСКИЙ</b>	144 (4 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>Цель изучения дисциплины: - повышение уровня иноязычной компетенции, достигнутого на предыдущей ступени образования; формирование достаточного уровня иноязычной коммуникативной компетенции, для решения социально-коммуникативных задач в деловой и профессиональных сферах, а также для получения информации из зарубежных источников и для дальнейшего самообразования.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплины «Иностранный язык», «Иностранный язык в профессиональной деятельности», «Русский язык и культура речи»</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, будут необходимы для последующего изучения дисциплин по направлению.</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОК-3:</b> готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</li> <li>– <b>ОПК -1:</b> готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знает достаточное количество способов для эффективного решения поставленных задач</li> <li>– основную профессиональную терминологию на иностранном языке, лексику делового иностранного языка</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и культурный уровень, строить траекторию профессионального развития</li> <li>– находить профессиональную информацию на иностранном языке, применять знания иностранного языка при проведении рабочих переговоров и составлении деловых документов</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды.</li> <li>– навыками делового общения на иностранном языке, иноязычной компетенцией, позволяющей получать и оценивать информацию из зарубежных источников</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Портфолио магистра</li> <li>2. Профессиональная и языковая подготовка магистра.</li> <li>3. Встреча с деловыми партнерами. Презентации и пере-</li> </ol>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>говоры. Деловые визиты.</p> <p><b>4.</b> Логика и грамматика процесса профессиональной коммуникации</p> <p><b>5.</b> Деловая корреспонденция</p> <p><b>6.</b> Устройство на работу. Карьера. Профессиональный рост.</p>	
Б1.В.ОД.4	<p><b>СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: изучение и анализ существующих теорий и моделей экономического развития, опыта модернизации отдельных стран и на основе определения стратегии российского обновления.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин: «Теория организации и организационного проектирования», «Современные проблемы управления персоналом и инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и технологии управления развитием персонала», «Политика заработной платы». «Экономика труда», «Рынок труда»,</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Кадровый консалтинг и кадровый аудит».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОПК-8</b> 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 элементов</li> <li>– <b>ОПК-9</b> способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Технологии управления персоналом</li> <li>– Определения органов государственного и муниципального управления</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Применять на практике технологии управления персоналом при подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом</li> <li>– оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудо-</li> </ul>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>вых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методикой определения социально-экономической эффективности системы</li> <li>– основными методами решения задач в области оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Модели экономики развития</li> <li>2. Прогнозирование и регулирование экономической динамики и структуры экономики</li> <li>3. Стратегии развития экономики</li> <li>4. Социально-экономическая политика</li> <li>5. Региональное развитие</li> </ol>	
Б1.В.ОД.5	<p><b>МИГРАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: формирование знаний, навыков, компетенций, умений и владений, необходимых управленцам для решения задач в сфере регулирования отношений, которые возникают между участниками миграционного процесса по поводу реализации их прав и обязанностей, связанных с въездом в страну, выездом из страны, пребыванием и проживанием на ее территории.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин «Актуальные проблемы трудового и социального законодательства в сфере защиты прав работников», а также, знаниях полученных в процессе дисциплин «Правоведение», «Трудовое право».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении дисциплин профильного цикла магистерской программы «Управление персоналом».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОК-2</b> готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</li> <li>– <b>ОК-3</b> готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– законодательную и нормативную базу миграционной политики РФ для действий в нестандартных управленческих ситуациях и осуществления социальной ответственности за принятые решения</li> <li>– нормы, а также определения и понятия сферы миграци-</li> </ul>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>онной политики; направления творческой деятельности специалиста данной области</p> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять знания по поведению в нестандартных ситуациях и осуществлению социальной ответственности за принятые решения, связанные с миграционными процессами</li> <li>– совершенствовать алгоритмы анализа подобранного материала по проблемам миграционной политики и осуществления поиска творческого решения</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками и приемами создания внутриучрежденческой регламентации по поведению в нестандартных ситуациях и осуществлению социальной ответственности за принятые решения, связанные с миграционными процессами без ошибок</li> <li>– способами демонстрации умения анализировать ситуацию, связанную самореализацией, использованием творческого потенциала специалиста по миграционной политике</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Правовое регулирование миграционных процессов</li> <li>2. Миграционный контроль, учет и ответственность за нарушения</li> </ol>	
Б1.В.ОД.6	<p><b>ПОЛИТИКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: является проникновение в сущность политики заработной платы как целостного сложного, относительно самостоятельного явления, выявление внутренних и внешних связей, отношений (закономерностей) и определение перспектив ее совершенствования.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплины «Экономика труда», «Рынок труда».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Актуальные проблемы организации труда персонала».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ПК — 7</b> умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Основные базовые основы современной теории и методологии политики заработной платы</li> </ul>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать действующие формы и системы оплаты труда, с целью разработки новых подходов к формированию доходов работников.</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методикой расчета заработной платы;</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Уровень жизни и доходы населения</li> <li>2. Сущность и принципы организации оплаты труда работников в условиях рыночных отношений.</li> <li>3. Тарифная модель оплаты труда</li> <li>4. Экономическая сущность систем и форм оплаты труда, их классификация</li> <li>5. Поощрительные системы. Премирование за основные результаты работы</li> <li>6. Социальная защита населения</li> </ol>	
Б1.В.ОД.7	<p><b>МЕЖДУНАРОДНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: сформировать у магистрантов навыки анализа и синтеза проблем международного регулирования социально-трудовых отношений.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин «Теория организации и организационного проектирования», «Современные проблемы управления персоналом и инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Стратегическое управление персоналом».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Экономика труда», «Рынок труда» «Кадровый консалтинг и аудит».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОК-1</b> способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу</li> <li>– <b>ОПК-7</b> владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Основные методы синтеза информации в области международного регулирования социально-трудовых отношений</li> <li>– Методы исследования технологий управления персоналом</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Применять на практике основные методы синтеза информации в области международного регулирования социально-</li> </ul>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>трудовых отношений</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Определять эффективность реализации технологий управления персоналом</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– способами демонстрации умения анализировать результаты анализа научной деятельности</li> <li>– способами демонстрации умения анализировать результаты научно- исследовательской деятельности</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Труд и социально-трудовые отношения</li> <li>2. Социальное партнерство</li> <li>3. Социально-трудовые отношения занятости</li> <li>4. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений</li> </ol>	
Б1.В.ОД.8	<p><b>АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: формирование у магистрантов теоретических и практических навыков разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплины «Теория организации и организационного проектирования».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Современные проблемы управления персоналом и инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»; «Кадровый консалтинг и аудит».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ПК – 9</b> способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Принципы создания комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</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> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p>	108(3 ЗЕТ)



Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>– Владеть навыками создания комфортных условий труда в организации</p> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Условия труда</li> <li>2. Режимы труда и отдыха</li> <li>3. Кадровая безопасность организации</li> </ol>	
<b>Б1.В.ДВ</b>	<b>Дисциплины по выбору</b>	
<b>Б1.В.ДВ.1.1</b>	<p style="text-align: center;"><b>УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: приобретение магистрами необходимой квалификации для практического применения эффективных методов, приемов и технологий управления человеческими ресурсами-исследований, необходимых для принятия необходимых эффективных управленческих решений.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины «Основы управление персоналом».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Современные проблемы управления персоналом и инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»; «Кадровый консалтинг и аудит».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ПК – 7</b> умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</li> <li>– <b>ОПК – 3</b> владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</li> <li>– <b>ОПК- 4</b>способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</li> <li>– <b>ОПК- 7</b>владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</li> <li>– <b>ОПК- 8</b>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 отд</li> <li>– <b>ПК- 3</b>умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</li> <li>– <b>ПК – 6</b> умением определять цели, задачи и виды те-</li> </ul>	<b>72(2 ЗЕТ)</b>

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>кущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ПК -5</b> умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</li> <li>– <b>ПК – 4</b> умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</li> <li>– <b>ПК – 2</b> 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</li> </ul> <p>–</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Основные базовые основы современной теории и методологии экономики труда</li> <li>– Основные процессы современных проблем управления персоналом в организации</li> <li>– сущность, функции и организацию прогнозирования и планирования в рыночной экономике</li> <li>– Методы и формы принципы разработки учебно-методических комплексов</li> <li>– процесс планирования персонала;</li> <li>– Методы и формы принципы разработки деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– умением разрабатывать и внедрять политику мотивации персонала</li> <li>– Применять методы управления организацией в целом</li> <li>– формировать регламент</li> <li>– разрабатывать технологиями управления персоналом</li> <li>– разрабатывать системы мотивации и стимулирования и эффективной деятельности персонала</li> <li>– определять виды текущей деловой оценки персонала</li> <li>– внедрять политику привлечения подбора и отбора конкурентоспособного персонала</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами совершенствования форм и систем оплаты труда</li> <li>– комплексным видением современных проблем управления</li> <li>– навыками анализа проблемного поля</li> <li>– современными технологиями управления персоналом</li> <li>– навыками определения должностные функции кадровых работников;</li> <li>– Технологиями управления персоналом в организации</li> <li>– механизмами взаимодействия стратегии и корпоративной кадровой политики.</li> </ul>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации</li> <li>2. Стратегическое управление персоналом</li> <li>3. Планирование работы с персоналом организации</li> <li>4. Технология управления развитием персонала</li> <li>5. Управление поведением персонала организации.</li> <li>6. Оценка результатов деятельности персонала организации</li> </ol>	
<p><b>Б1.В.ДВ.1.2</b></p>	<p><b>«Диагностика и контроль социального управления»</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: изучить методы диагностики социальной сферы организации, элементы системы контроля реализации социальных программ организации.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплин «Теория организации и организационного проектирования», «Современные проблемы управления персоналом и инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и технологии управления развитием персонала», «Политика заработной платы». «Экономика труда, Рынок труда»,</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Кадровый консалтинг и кадровый аудит».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ПК-1</b> 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</li> </ul> <p>–</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Принципы кадровой и социальной политики</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать кадровую и социальную политику,</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Навыками разработки кадровой и социальной политики, кадровой стратегии</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p>	<p><b>72</b>(2 ЗЕТ)</p>

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социальная среда организации как объект управления персоналом</li> <li>2. Оценка уровня социального управления организации</li> <li>3. Социологический анализ как фундамент социального управления .</li> <li>4. Анализ и интерпретация социологической информации</li> </ol>	
<b>Б1.В.ДВ.2.1</b>	<p><b>ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: приобретение магистрами практических знаний в области кадрового менеджмента и системы документационного обеспечения кадровых служб, ознакомление с документами, используемыми в управлении персоналом организаций и предприятий, получение практических навыков по созданию и обработке этих документов.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины «Теория организации и организационного проектирования», «Современные проблемы управления персоналом и инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Стратегическое управление персоналом».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Кадровый консалтинг и аудит», «Международное регулирование социально-трудовых отношений».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОПК-1</b> готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</li> <li>– <b>ОПК-10</b> 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</li> <li>– <b>ПК – 24</b> владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знать терминологию профессиональной сферы дея-</li> </ul>	<b>72</b> (2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>тельности на иностранном языке</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Методы обработки и программными средствами обработки деловой информации</li> <li>– Методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– уметь читать и реферировать литературу на иностранном языке</li> <li>– Взаимодействовать со службами информационных технологий</li> <li>– Применять методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования,</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками написания тезисов доклада на научную конференцию</li> <li>– Навыками эффективного использования корпоративных информационных систем</li> <li>– навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Документы, регламентирующие управление персоналом</li> <li>2. Порядок и правила оформления документов</li> <li>3. Порядок оформления документов при приёме на работу</li> <li>4. Порядок подготовки приказов по личному составу</li> <li>5. Ведение делопроизводства в кадровой службе</li> </ol>	
<b>Б1.В.ДВ.2.2</b>	<p><b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: - приобретение магистрами практических знаний и навыков в области обучения персонала и развития персонала организации.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины «Теория организации и организационного проектирования», «Современные проблемы управления персоналом и инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Стратегическое управление персоналом».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Кадровый консалтинг и аудит», «Международное регулирование социально-трудовых отношений».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и разви-</p>	<b>72</b> (2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>тие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОПК 4</b> способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</li> <li>– <b>ОПК-7</b> владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</li> <li>– <b>ПК-5</b>умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Методы оценки эффективности использования и развития персонала</li> <li>– Методы исследования технологий управления персоналом</li> <li>– Технологии формирования политики обучения и развития персонала</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Оценивать эффективность использования и развития персонала</li> <li>– применять количественные и качественные методы анализа,</li> <li>– Разрабатывать политику обучения и развития персонала организации</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Инструментами повышения эффективности использования и развития персонала</li> <li>– Инструментами повышения эффективности использования и развития персонала</li> <li>– Навыками разработки политики обучения и развития персонала организации</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ эффективности использования персонала</li> <li>2. Система непрерывного обучения персонала.</li> <li>3. Разработка образовательных программ</li> <li>4. Документирование учебной деятельности.</li> <li>5. Оценка эффективности обучения и развития персонала</li> </ol>	
<b>Б1.В.ДВ.3.1</b>	<p><b>ЭКОНОМИКА ТРУДА</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области экономических отношений, возникающих в процессе формирования и использования трудового потенциала общества, ознакомление с механизмами и формами практической реализации этих отношений.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и на-</p>	<b>108</b> (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>выках, полученных в результате освоения дисциплины «Экономика организации», «Экономическая теория».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»,</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ПК- 3</b> умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</li> <li>– <b>ПК – 7</b> умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Основные базовые основы современной теории и методологии экономики труда</li> <li>– особенности регулирования доходов на отраслевом и региональном уровнях;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– внедрять политику привлечения подбора и отбора конкурентоспособного персонала</li> <li>– анализировать действующие формы и системы оплаты труда, с целью разработки новых подходов к формированию доходов работников</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методикой расчета заработной платы</li> <li>– Навыками важнейшими методами экономического анализа, используемыми в экономике труда</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предмет и задачи дисциплины; основные понятия о труде</li> <li>2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества</li> <li>3. Занятость населения и рынок труда</li> <li>4. Продуктивность (производительность) труда – важнейший показатель использования трудового потенциала</li> <li>5. Качество и уровень жизни населения</li> <li>6. Вознаграждение за труд – важнейший источник доходов и стимул труда</li> </ol>	
<b>Б1.В.ДВ.3.2</b>	<p><b>РЫНОК ТРУДА</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: овладение будущими специалистами основными понятиями, правилами и законами функционирования рынка труда, методами практической деятель-</p>	<b>108</b> (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ности в области использования трудовых ресурсов в общественном производстве, навыками формирования и использования трудовых ресурсов, анализа их количественных и качественных характеристик.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины, «Экономика организации», «Экономическая теория».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Кадровый консалтинг и аудит»,</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ПК – 1</b> 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</li> <li>– <b>ПК- 3</b> умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные определения управления персоналом, кадровую и социальную политику,</li> <li>– Методы исследования управления персоналом</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Разрабатывать кадровую и социальную политику</li> <li>– внедрять политику привлечения подбора и отбора конкурентоспособного персонала</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Владеть навыками управления персоналом организации</li> <li>– Навыками важнейшими методами экономического анализа, используемыми в экономике труда</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предмет и задачи дисциплины; основные понятия о труде</li> <li>2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества</li> <li>3. Планирование и прогнозирование трудовых ресурсов</li> <li>4. Трудовой потенциал человека</li> <li>5. Занятость населения</li> <li>6. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы</li> </ol>	
<b>Б1.В.ДВ.4.1</b>	<p><b>«Управленческий учёт»</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: является формирование у магистрантов теоретических знаний и практических навыков в об-</p>	<b>72</b> (2 ЗЕТ)



Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ласти организации управленческого учета, а также по применению учетной информации для принятия управленческих решений в рамках конкретного предприятия.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины Стратегическое управление персоналом. Управление человеческими ресурсами.</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, будут необходимы для подготовке к итоговой аттестации и защите выпускной квалификационной работы.</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОПК-12</b> Умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом в организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять основные методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализа результатов исследований в системе управления персоналом определения социально-экономической эффективности систем управления</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основы управленческого учёта</li> <li>2. Бюджетирование</li> </ol>	
<b>Б1.В.ДВ.4.2</b>	<p><b>«Бюджетирование управление персоналом»</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: является формирование у магистрантов теоретических знаний и практических навыков в области организации бюджетного процесса и управления персоналом для достижения оперативных и стратегических целей предприятия.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины Стратегическое управление персоналом. Управление человеческими ресурсами.</p>	<b>72</b> (2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы для подготовке к итоговой аттестации и защите выпускной квалификационной работы.</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <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 отд</li> <li>– <b>ОПК-9</b> Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные формы технологий управления персоналом в организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти</li> <li>– понятие и состав трудовых ресурсов региона и отдельной организации</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом</li> <li>– оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– определения социально-экономической эффективности систем управления и бюджетирования</li> <li>– определения социально-экономической эффективности воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Бюджетирование</li> <li>2. Управление персоналом</li> </ol>	
<b>Б1.В.ДВ.5.1</b>	<p><b>«Современные тенденции развития методов оценки и аттестации персонала»</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: являются формирование комплекса представлений о логичной теоретической системе, по-</p>	<b>108</b> (33ЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>звolyающей оценить текущее состояние трудовых ресурсов, проанализировать тенденции развития персонала, грамотно выстроить планы на будущее.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины полученных в процессе обучения на степень бакалавра. Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы для подготовке к итоговой аттестации и защите выпускной квалификационной работы.</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОК-1</b> способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные современные тенденции развития методов оценки и аттестации персонала</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать основные современные тенденции развития методов оценки и аттестации персонала и применять это в практической деятельности</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владеть способностью к анализу при исследовании методов оценки и аттестации персонала</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие оценки и аттестации персонала</li> <li>2. Основные этапы организации и проведения аттестации персонала</li> <li>3. Классические и современные методы оценки персонала</li> <li>4. Отчетные документы по аттестации персонала</li> </ol>	
Б1.В.ДВ.5.2	<p><b>ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ И СТРЕССАМИ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: является освоить способы и приемы предотвращения конфликтов и их конструктивного и урегулирования; способствовать становлению и развитию культуры управления конфликтными ситуациями</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины: «Управление человеческих ресурсов», «Актуальные проблемы организации труда персонала» Знания и умения, полученные студентами при изучении дис-</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>циплины, необходимы для подготовке к итоговой аттестации и защите выпускной квалификационной работы.</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОПК- 2</b> готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</li> <li>– <b>ПК – 8</b> способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методы управления конфликтами: профилактика, способы разрешения, регламентация, манипуляция;</li> <li>– особенности регулирования конфликтов в кросскультурной среде,</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– определять реально применяемые и наиболее эффективные способы управления конфликтами</li> <li>– применять на практике полученных знаний в области конфликтологии</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками предотвращения и разрешения конфликтов.</li> <li>– разрабатывать проект по разрешению конфликта</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование основ конфликтологии</li> <li>2. Общая характеристика конфликта</li> <li>3. Природа конфликта</li> <li>4. Основные параметры конфликта и факторы, влияющие на их интенсивность</li> <li>5. Характеристика участников конфликта</li> <li>6. Стратегия тактика управления конфликтами.</li> <li>7. Разработка проекта управления конфликтом</li> </ol>	
<b>Б2</b>	<b>Практики</b>	
<b>Б2.У</b>	<b>Учебная практика</b>	
<b>Б2.У.1</b>	<p><b>УЧЕБНАЯ – ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ</b></p> <p>Целями учебной практики практики по направлению подготовки 38.03.03. Управление персоналом являются закрепление и углубление теоретической подготовки обучающегося, приобретение им практических навыков и компетенций, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности. Для прохождения учебной практики необходимы знания,</p>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>умения и владения, сформированные в результате изучения следующих дисциплин «Теория организации и организационного проектирования», «Документирование управленческой деятельности», «Современные тенденции экономического развития», «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Современные проблемы управления персоналом и инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и технологии управления развитием персонала»</p> <p>Знания, умения и владения, полученные в процессе прохождении учебной практики, будут необходимы для современные проблемы управления персоналом и инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»; «Кадровый консалтинг и аудит»</p> <p>В результате прохождения учебной практики у обучающего, должны быть сформированы следующие компетенции:  <b>ПК – 24</b> владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b>  -методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования;</p> <p><b>уметь:</b>  -распознавать эффективное решение от неэффективного</p> <p><b>владеть навыками:</b>  -навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</p> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b>  1.Подготовительный этап, включающий инструктаж по технике безопасности.  -Ознакомительная лекция  -Инструктаж по технике безопасности</p> <p>2.Получение информации  -Исследование по теме научно-исследовательской работе  -Обработка и анализ полученной информации, подготовка отчета по практике. (Студенты выполняют самостоятельно)</p>	
<b>Б2.П. 1</b>	<p><b>ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ– ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ</b></p> <p>Целями педагогической практики практики по направлению подготовки 38.04.03. Управление персоналом являются закрепление и углубление теоретической подготовки обучающегося, приобретение им практических навыков и компетенций, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности</p>	432 (12 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>сти.</p> <p>Для прохождения педагогической практики необходимы знания, умения и владения, сформированные в результате изучения следующих дисциплин «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом»</p> <p>Знания, умения и владения, полученные в процессе прохождения педагогической практики, будут необходимы для написания магистерской диссертации</p> <p>В результате прохождения педагогической практики у обучающегося, должны быть сформированы следующие компетенции:</p> <p><b>ПК-26</b> умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>ПК-27</b> владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>ПК-29</b> владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы преподавания специализированных дисциплин;</li> <li>- методы управления и оценки эффективности образовательных процессов;</li> <li>- методы и формы разработки учебно-методических комплексов;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять интерактивные технологии преподавания;</li> <li>- оценивать эффективность образовательных процессов;</li> <li>- разрабатывать учебно-методические комплексы;</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- владеть разработки учебно-методических комплексов.</li> <li>- навыками разработки учебно-методических комплексов</li> <li>- навыками разработки учебно-методических комплексов</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовительный этап, включающий инструктаж по технике безопасности. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ознакомительная лекция;</li> <li>- Инструктаж по технике безопасности.</li> </ul> </li> <li>2. Подготовка учебно-методических материалов по выбранной дисциплине.</li> </ol>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	3. Ассистирование преподавателей по выбранной дисциплине. 4. Защита отчета	
<b>Б2.П</b>	<b>Производственная практика</b>	
Б2.П.2	<p><b>Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</b></p> <p>Целями производственной - практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности по направлению подготовки 38.03.03. Управление персоналом являются закрепление и углубление теоретической подготовки обучающегося, приобретение им практических навыков и компетенций, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности.</p> <p>Для прохождения производственной - практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности необходимы знания, умения и владения, сформированные в результате изучения дисциплин образовательной программы «Управление персоналом»</p> <p>Знания, умения и владения, полученные в процессе прохождения производственной - практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, будут необходимы при написания магистерской диссертации</p> <p>В результате прохождения педагогической практики у обучающегося, должны быть сформированы следующие компетенции:</p> <p><b>ПК-23</b> умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>ПК-28</b> владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы наставничества;</li> <li>- методы и формы разработки бенчмаркетинга</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать эффективность развития персонала;</li> <li>- разрабатывать процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки программ развития.</li> <li>- навыками реализации процедуры оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовительный этап, включающий инструктаж по технике безопасности.</li> </ol>	648 (18 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ознакомительная лекция</li> <li>- Инструктаж по технике безопасности</li> <li>2. Получение профессиональных навыков</li> <li>3. Выполнение индивидуальных заданий</li> <li>4. Подготовка отчета по практике</li> <li>5. Защита отчета</li> </ul>	
<b>Б2.П.3</b>	<p><b>Преддипломная практика</b></p> <p>Целями производственной – преддипломной практики являются закрепление и углубление теоретической подготовки обучающегося, приобретение им практических навыков и компетенций, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности.</p> <p>Для прохождения производственной - практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности необходимы знания, умения и владения, сформированные в результате изучения дисциплин образовательной программы «Управление персоналом»</p> <p>Знания, умения и владения, полученные в процессе прохождении производственной – преддипломной практики, будут необходимы при написания магистерской диссертации</p> <p>В результате прохождения педагогической практики у обучающегося, должны быть сформированы следующие компетенции:</p> <p><b>ПК-25</b> умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-методы и формы проведения совещания;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать регламент;</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа проблемного поля.</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие этапы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовительный этап, включающий инструктаж по технике безопасности.</li> <li>2. Сбор материала для написания магистерской диссертации, выполнение индивидуальных заданий</li> <li>3. Подготовка отчета по практике</li> <li>4. Защита отчета.</li> </ol>	108 (3 ЗЕТ)
<b>Б3</b>	<b>Государственная итоговая аттестация</b>	
	<p style="text-align: center;"><b>ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ</b></p> <p>Государственная итоговая аттестация проводится государственными экзаменационными комиссиями в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися образовательных программ соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандар-</p>	324 (9 ЗЕТ)



Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>та.</p> <p>Магистр по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом должен быть подготовлен к решению профессиональных задач в соответствии с направленностью (профилем) образовательной программы Инновационные технологии в управлении персоналом и видам профессиональной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организационно-управленческая и экономическая</li> <li>– аналитическая и консультационная</li> <li>– научно-исследовательская и педагогическая</li> <li>– проектная</li> <li>– социально-психологическая</li> </ul> <p>В соответствии с видами и задачами профессиональной деятельности выпускник на государственной итоговой аттестации должен показать соответствующий уровень освоения следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;</li> <li>– ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;</li> <li>– ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;</li> <li>– ОПК- 1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;</li> <li>– ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</li> <li>– ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;</li> <li>– ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;</li> <li>– ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;</li> <li>– ОПК-6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;</li> <li>– ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;</li> </ul>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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 отделом;</li> <li>– ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;</li> <li>– 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;</li> <li>– ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;</li> <li>– ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;</li> <li>– 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;</li> <li>– 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;</li> <li>– ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;</li> <li>– ПК-4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;</li> <li>– ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;</li> <li>– ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;</li> <li>– ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;</li> <li>– ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;</li> </ul>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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;</li> <li>– ПК-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;</li> <li>– ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом;</li> <li>– ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;</li> <li>– ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;</li> <li>– ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения;</li> <li>– ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;</li> <li>– ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения;</li> <li>– ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации;</li> <li>– владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.</li> </ul> <p><b>Содержание государственного экзамена</b>  Б1.В.ДВ.3.1 – Экономика труда  Б1.Б.6– «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и технологии управления развитием персонала»  Б3.Б.10 – «Международного регулирования социально-трудовых отношений»  Б1.Б.8– «Кадровый консалтинг и аудит»  Б1.В.ОД.2 –«Актуальные проблемы трудового и социального законодательства в сфере защиты социально-трудовых прав работников»</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
<b>Б2.Н</b>	<b>Научно-исследовательская работа</b>	
<b>Б2.Н.1</b>	<p align="center"><b>НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА МАГИСТРА</b></p> <p><b>Целями научно-исследовательской работы магистра являются:</b> развитие способности самостоятельного осуществления научно-исследовательской работы, связанной с решением сложных профессиональных задач в инновационных условиях.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин, полученных в процессе обучения общенаучного и профессионального циклов</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при организации научно-исследовательской работы, позволят подготовиться к защите магистерской диссертации магистерской программы «Управление персоналом».</p> <p>В результате выполнения научно-исследовательской работы у обучающего должны быть сформированы следующие компетенции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>ПК-22</b> умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом</li> <li>- <b>ПК-25</b> умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</li> <li>- <b>ПК-28</b> владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</li> <li>- <b>ПК-29</b> владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Методы исследования научно-исследовательской работы;</li> <li>- Методы и формы проведения совещания</li> <li>- Принципы наставничества</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</li> <li>- формировать регламент</li> </ul>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>- Методы преподавания специализированных дисциплин</p> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способами демонстрации умения анализировать результаты научно- исследовательской</li> <li>- навыками анализа проблемного поля</li> <li>- навыками разработки программ развития</li> <li>- навыками разработки учебно-методических комплексов</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие этапы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Планирование НИР</li> <li>2. Организация и проведение исследования по проблеме, сбор эмпирических данных и их интерпретация</li> <li>3. Корректировка плана проведения научно-исследовательской работы</li> <li>4. Написание научной статьи по проблеме исследования</li> <li>5. Выступление на научной конференции по проблеме исследования</li> <li>6. Выступление на научном семинаре кафедры</li> <li>7. Отчет о научно-исследовательской работе в семестре</li> <li>8. Публичная защита выполненной работы</li> </ol>	
<b>ФТД</b>	<b>Факультативы</b>	
<b>ФТД.1</b>	<p><b>Медиакультура</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: формирование и развитие у студентов «медийной» грамотности, рефлексивности и критического отношению к продуктам медиа, способности творчески расшифровывать и интерпретировать значения, транслируемые средствами массовой информации.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины призван помочь студентам в изучении различных пластов истории и теории культуры, истории средств коммуникации.</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин будут необходимы студентам при изучении философии, при прохождении практики и при ИГА.</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p><b>ОК-2</b> готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p>	72 (2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>- Сферу применения социальной и этической ответственности</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>- Действовать в нестандартных ситуациях</p> <p><b>владеть навыками:</b></p> <p>– готовностью действовать в нестандартных ситуациях</p> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> Медиагенезис;</li> <li><b>2.</b> Медиакультура и медиасреда;</li> </ol>	