

**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
Б1	Дисциплины	
Б1.Б	Базовая часть	
Б1.Б.1	<p>СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ</p> <p>Цель изучения дисциплины: формирование компетенций в области социальной политики государства и управления социальным развитием организации.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения программ бакалавриата.</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин: Кадровая политика государства и организации, Регулирование современных социально-экономических отношений, Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОК -2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p> <p>ОПК -6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> <p>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 отд</p> <p>ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <p>сферу применения социальной и этической ответственности, приемы самореализации, саморазвития и использования твор-</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ческого потенциала, принципы и методы разработки и реализации стратегии организации, основные методы и принципы разработки кадровой и социальной политикой</p> <p>уметь: действовать в нестандартных ситуациях, применять на практике приемы самореализации и саморазвития, использовать принципы и методы разработки и реализации стратегии организации, разрабатывать кадровую и социальную политику</p> <p>владеть навыками: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, навыками самореализации, навыками разработки стратегии организации, навыками разработки кадровой и социальной политик</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальная политика государства 2. Социальная политика организации 3. Корпоративная социальная ответственность 	
Б1.Б.2.	<p>ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ</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, полученных в процессе обучения на степень бакалавра.</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины «Теория организации и организационного проектирования», позволят изучать дисциплины профильного цикла магистерской программы «Управление персоналом».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОК -2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>ОПК-10 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</p> <p>ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p> <p>ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>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</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: сферу применения социальной и этической ответственности, основные методы и принципы разработки кадровой и социальной политикой, законодательную и методическую базу привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала при решении задач оргпроектирования, законодательную и методическую базу создания комфортных условий труда в организации при оргпроектировании</p> <p>уметь: действовать в нестандартных ситуациях, разрабатывать кадровую и социальную политику, организовать, а затем проводить оценку привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала при организационном проектировании, разрабатывать программы мер и проводить оценку режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации при решении задач оргпроектирования</p> <p>владеть навыками: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, навыками разработки кадровой и социальной политики, навыками и приемами создания внутриучрежденческой регламентации привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала при организационном проектировании без ошибок, 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>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность организации в современном понимании 2. Организационное проектирование как процесс 3. Сущность эффективности организационного проекта 	
Б1.Б.3	<p>ОРГАНИЗАЦИЯ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</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 освоения программ бакалавриата.</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>Знания и умения, полученные студентами будут необходимы при изучении профильных дисциплин, подготовке и написании магистерской диссертации.</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</p> <p>ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</p> <p>ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения</p> <p>ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Методы исследования научно-исследовательской работы; – Методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования – основные принципы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования – Методы и формы разработки учебно-методических комплексов – Методы управления и оценки эффективности образовательных процессов – Методы преподавания специализированных дисциплин <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – распознавать эффективное решение от неэффективного – подготовить обзор, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом – навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования – Применять методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать учебно-методические комплексы – Применять современные образовательные технологии – Применять интерактивные технологии преподавания <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способами демонстрации умения анализировать результаты научно- исследовательской – навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования – профессиональным языком предметной области знания – навыками разработки учебно-методических комплексов – Навыками разработки материалы для проведения обучения персонала – Навыками разработки образовательных программ <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Особенности науки как вида человеческой деятельности 2. Педагогическая деятельность в управлении персоналом 	
Б1.Б.4.	<p>КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ</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», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Стратегическое управление персоналом».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при подготовке магистерской диссертации</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОПК -6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> <p>ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> <p>ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p> <p>ОПК -2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая</p>	144(43ЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Принципы и методы разработки и реализации стратегии организации – Основные методы и принципы разработки кадровой и социальной политикой – Определения интеллектуального капитала персонала – знать терминологию профессиональной сферы деятельности на иностранном языке – социальные, этнические, конфессиональные и культурные ценности в профессиональной деятельности – Определения органов государственного и муниципального управления <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Использовать принципы и методы разработки и реализации стратегии организации – разрабатывать кадровую и социальную политику – оценивать интеллектуальный капитал персонала – уметь читать и реферировать литературу на иностранном языке – Диагностировать социальные, этнические, конфессиональные и культурные ценности в профессиональной деятельности – оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Навыками разработки стратегии организации – Навыками разработки кадровой и социальной политикой – Методами и принципами оценки интеллектуального капитала персонала – навыками написания тезисов доклада на научную конференцию – Методами диагностирования социальных, этнических, конфессиональных и культурных ценности в профессию – Способами оценивания воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов регио- 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>на и отдельной организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Государственная кадровая политика: технология разработки и реализации. 2. Кадровая политика и ее роль в системе управления человеческими ресурсами. 3. Взаимодействие государственной и организационной кадровой политики. 4. Управление организационной культурой 	
Б1.Б.5	<p>ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ, ОБОСНОВАНИЯ И ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ</p> <p>Цель изучения дисциплины являются овладение инновационными технологиями разработки, обоснования и принятия кадровых решений на основе изучения современных проблем управления персоналом.</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин Управление человеческими ресурсами, Актуальные проблемы организации труда персонала.</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы в изучении дисциплин Кадровая политика государства и организации, Инновационные технологии аттестации и оценки персонала</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОПК- 3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p> <p>ОПК- 6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> <p>ОПК- 11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>ПК- 4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p>ПК -5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>ПК- 10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные принципы поиска, сбора, современных проблем управления – принципы корпоративной социальной ответственности – Знать актуальные научные проблемы управления персоналом 	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> – принципы разработки программ адаптации персонала организации – Знать основные виды и методы обучения и развития персонала организации; – Основные понятия и определения корпоративных стандартов в области управления персоналом <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Применять методы управления организацией в целом – Использовать принципы и методы кадровой стратегии – Уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом – Уметь разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации; – Уметь разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации – приобретать знания корпоративных стандартов в области управления персоналом в профессиональной деятельности <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования – Навыками разработки стратегии организации – методами оценки кадрового потенциала организации; – практическими навыками использования методов адаптации персонала на других дисциплинах, на занятиях в аудитории и на практике – Владеть умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации – методами разработки и внедрения корпоративные стандарты в области управления персоналом <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кадровая технология разработки программ 2. Система развития персонала инновационного предприятия 3. Разработка управленческих решений. 4. Структура и типология задач принятия решений 5. Современные проблемы управления персоналом 	
Б1.Б.6	<p>МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</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>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплины Управление человеческими ресурсами.</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной</p>	72(2 ЗЕТ)

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

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>вания</p> <p>4. Стимулирование трудовой деятельности и процесс ее формирования</p> <p>5. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> <p>6. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</p>	
Б1.Б.7	<p>ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА</p> <p>Цель изучения дисциплины: формирование у студентов-магистрантов теоретических знаний и практических умений в сфере управления организационным поведением и формирования эффективной организационной культуры.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения программ бакалавриата.</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Лидерство и командообразование.</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ПК-8 способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способы обеспечения профилактики конфликтов в кросскультурной среде; – способы создания комфортного морально-психологического климата в организации; – способы формирования эффективной организационной культуры; - способы поддержки комфортного морально-психологического климата в организации <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Выделять наиболее эффективные способы обеспечения профилактики конфликтов в кросскультурной среде и способы создания комфортного морально-психологического климата в организации; – применять в практической деятельности способы обеспечения профилактики конфликтов в кросскультурной среде и способы создания комфортного морально-психологического климата в организации; <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально- 	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками и методиками обобщения результатов профилактики конфликтов в кросскультурной среде - поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основы поведения личности организации и мотивация как основа организационного поведения 2. Групповое поведение в организации и организационные процессы 3. Организационное развитие и корпоративная культура 4. Элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия 5. Формирование, развитие, укрепление организационной культуры 6. Влияние организационной культуры на эффективность компании 7. Концепция безопасности организационного развития компании 	
Б1.Б.8	<p>КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ</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», «Международное регулирование социально-трудовых отношений».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОПК-6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> <p>ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Принципы и методы разработки и реализации стратегии организации – Определения интеллектуального капитала персонала 	72 (2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Использовать принципы и методы разработки и реализации стратегии организации – оценивать интеллектуальный капитал персонала <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Навыками разработки стратегии организации – Методами и принципами оценки интеллектуального капитала персонала <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга 2. Основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности 3. Сущность аудита персонала, его основные элементы, методы и основные этапы.. 4. Основные направления аудита персонала 	
Б1.Б.9	<p>ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ</p> <p>Цель изучения дисциплины: формирование у магистрантов теоретических знаний и практических навыков в области анализа, планирования и управления расходами на персонал, формирования эффективных систем управления персоналом и производительностью труда.</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания, умения, навыки, сформированные в результате изучения следующих дисциплин: Актуальные проблемы организации труда персонала, Стратегическое управление персоналом, Управление человеческими ресурсами, Экономика труда.</p> <p>Знания, полученные при изучении данной дисциплины, будут необходимы для подготовки к итоговой аттестации и защите выпускной квалификационной работы.</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p> <p>ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p>ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-8 владением методикой определения социально-</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p> <p>ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> <p>ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: сущность социальной и этической ответственности, основные принципы поиска, сбора современных проблем управления, основные показатели и методы оценки эффективности использования и развития персонала, методы исследования технологий управления персоналом, методику определения социально-экономической эффективности системы, основные методы и принципы разработки стратегии управления персоналом организации, основные методы планирования управления персоналом;</p> <p>уметь: применять на практике принципы социальной и этической ответственности, подготовить обзор, по актуальным проблемам управления персоналом, рассчитывать основные показатели оценки эффективности использования и развития персонала, разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, использовать методику и результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, разрабатывать кадровую и социальную политику, разрабатывать стратегические планы организации;</p> <p>владеть навыками: поведения в нестандартных ситуациях, поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, инструментами повышения эффективности использования и развития персонала, эффективной реализации современных технологий управления персоналом, применения результатов расчета социально-экономической эффективности, разработки кадровой и социальной политики, работы с информационными источниками стратегического планирования и прогнозирования в управлении персоналом</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <p>1. Теоретико-методологические основы экономики управле-</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ния персоналом организации</p> <p>2. Экономика анализа, планирования и управления персоналом организации</p> <p>3. Функционально-стоимостной анализ в системе управления персоналом</p> <p>4. Методы измерения экономики управления персоналом организации</p>	
Б1.Б.10	<p>ЛИДЕРСТВО И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ</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 дисциплины, 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> <p>ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p> <p>ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> <p>ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные определения и понятия «команды», «эффективности», показатели эффективности работы команды; – Определения интеллектуального капитала персонала – способы формирования эффективной организационной культуры – Понятия «наставничества», «развития персонала» и способов вдохновения других на развитие персонала и организации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Выделять основные способы создания команды профессио- 	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>налов;</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации – применять в практической деятельности способы обеспечения профилактики конфликтов в кросскультурной среде - Распознавать эффективные навыки наставничества и применять их при решении практических задач; <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – практическими навыками создания команды профессионалов и эффективной работы в командах, – Методами и принципами оценки интеллектуального капитала персонала – - навыками и методиками обобщения результатов профилактики конфликтов в кросскультурной среде – Практическими навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации; <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие лидерства. Типы лидерства 2. Лидерство и власть 3. Основные компетенции в реализации лидерской позиции 4. Создание команды. Основные роли в команде 5. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды 6. Конфликты в команде и управление ими. Базовые инструменты лидера 	
Б1.В	Вариативная часть	
Б1.В.ОД	Обязательные дисциплины	
Б1.В.ОД.1	<p>ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ИХ РЕГУЛИРОВАНИЕ</p> <p>Цель изучения дисциплины: приобретение основных знаний о порядке и способах регулирования трудовых правоотношений.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплины Законодательство в сфере защиты социально-трудовых прав работников.</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для подготовки к государственной итоговой аттестации.</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОК-2 – готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>ОК-3 – готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>сущность, сферу применения и принципы социальной и этической ответственности, приемы и методы самореализации, саморазвития и использования творческого потенциала</p> <p>уметь: применять на практике принципы социальной и этической ответственности и действовать в нестандартных ситуациях, применять на практике принципы развития творческого потенциала</p> <p>владеть навыками: поведения в нестандартных ситуациях, саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Защита трудовых прав и свобод. Ответственность за нарушение трудового законодательства 2. Государственный надзор и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства 3. Защита трудовых прав профессиональными союзами и самозащита работниками трудовых прав 4. Рассмотрение и разрешение индивидуальных коллективных трудовых споров 	
Б1.В.ОД.2	<p>ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ</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 освоения программ бакалавриата</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> <p>ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>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</p> <p>ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Сферу применения социальной и этической ответственности – законодательную и методическую базу создания комфортных условий труда в организации при оргпроектировании – Методы преподавания специализированных дисциплин <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Действовать в нестандартных ситуациях – разрабатывать программы мер и проводить оценку режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации при решении задач оргпроектирования – Применять интерактивные технологии преподавания <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – готовностью действовать в нестандартных ситуациях – 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 – навыками разработки учебно-методических комплексов <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Исторические и теоретические проблемы трудового права 2. Актуальные проблемы международного трудового права 3. Судебная практика по трудовым спорам: актуальные проблемы 4. Правовые проблемы социального партнерства. Локальное нормативное и коллективно-договорное регулирование в сфере труда 5. Актуальные вопросы контрактной системы найма 6. Проблемы гибкости занятости и атипичных трудовых отношений 	
Б1.В.ОД.3	<p>ДЕЛОВОЙ АНГЛИЙСКИЙ</p> <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>	144 (4 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОК-3: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p> <p>ОПК -1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знает достаточное количество способов для эффективного решения поставленных задач – основную профессиональную терминологию на иностранном языке, лексику делового иностранного языка <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и культурный уровень, строить траекторию профессионального развития – находить профессиональную информацию на иностранном языке, применять знания иностранного языка при проведении рабочих переговоров и составлении деловых документов <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды. – навыками делового общения на иностранном языке, иноязычной компетенцией, позволяющей получать и оценивать информацию из зарубежных источников <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Портфолио магистра 2. Профессиональная и языковая подготовка магистра. 3. Встреча с деловыми партнерами. Презентации и переговоры. Деловые визиты. 4. Логика и грамматика процесса профессиональной коммуникации 5. Деловая корреспонденция 6. Устройство на работу. Карьера. Профессиональный рост. 	
Б1.В.ОД.4	<p>СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ</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», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Политика заработной платы». «Экономика</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>труда» Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы для подготовки к итоговой аттестации. Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее элементов ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации В результате изучения дисциплины студент должен: знать: – Технологии управления персоналом – Определения органов государственного и муниципального управления уметь: – Применять на практике технологии управления персоналом при подготовке решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом – оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации владеть навыками: – методикой определения социально-экономической эффективности системы – 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 Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1. Модели экономики развития 2. Прогнозирование и регулирование экономической динамики и структуры экономики 3. Стратегии развития экономики 4. Социально-экономическая политика 5. Региональное развитие</p>	
Б1.В.ОД.5	<p>МИГРАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА 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 прожи-</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ванием на ее территории.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Регулирование современных социально-экономических отношений».</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> <p>ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательную и нормативную базу миграционной политики РФ для действий в нестандартных управленческих ситуациях и осуществления социальной ответственности за принятые решения – нормы, а также определения и понятия сферы миграционной политики; направления творческой деятельности специалиста данной области <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять знания по поведению в нестандартных ситуациях и осуществлению социальной ответственности за принятые решения, связанные с миграционными процессами – совершенствовать алгоритмы анализа подобранного материала по проблемам миграционной политики и осуществления поиска творческого решения <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками и приемами создания внутриучрежденческой регламентации по поведению в нестандартных ситуациях и осуществлению социальной ответственности за принятые решения, связанные с миграционными процессами без ошибок – навыками и методиками обобщения результатов решения, экспериментальной деятельности в сфере миграционной политики; – способами демонстрации умения анализировать ситуацию, связанную самореализацией, использованием творческого потенциала специалиста по миграционной политике <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Правовое регулирование миграционных процессов 2. Миграционный контроль, учет и ответственность за нарушения 	
Б1.В.ОД.6	ПОЛИТИКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<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».</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> <p>ПК – 7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Основные базовые основы современной теории и методологии политики заработной платы <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать действующие формы и системы оплаты труда, с целью разработки новых подходов к формированию доходов работников. <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Владеть умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Уровень жизни и доходы населения 2. Сущность и принципы организации оплаты труда работников в условиях рыночных отношений. 3. Тарифная модель оплаты труда 4. Экономическая сущность систем и форм оплаты труда, их классификация 5. Поощрительные системы. Премирование за основные результаты работы 6. Социальная защита населения 	
Б1.В.ОД.7	<p>РЕГУЛИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ</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», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>кадровых решений», «Стратегическое управление персоналом».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Экономика труда», «Кадровый консалтинг и аудит».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу</p> <p>ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Основные методы синтеза информации в области международного регулирования социально-трудовых отношений – Методы исследования технологий управления персоналом <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Применять на практике основные методы синтеза информации в области международного регулирования социально-трудовых отношений – Определять эффективность реализации технологий управления персоналом <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способами демонстрации умения анализировать результаты анализа научной деятельности – способами демонстрации умения анализировать результаты научно-исследовательской деятельности <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Труд и социально-трудовые отношения 2. Социальное партнерство 3. Социально-трудовые отношения занятости 4. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений 	
Б1.В.ОД.8	<p>АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА</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</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>«Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»; «Кадровый консалтинг и аудит». Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>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</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Принципы создания комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Владеть навыками создания комфортных условий труда в организации <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Условия труда 2. Режимы труда и отдыха 3. Кадровая безопасность организации 	
Б1.В.ДВ	Дисциплины по выбору	
Б1.В.ДВ.1.1	<p>УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ</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. Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения программ бакалавриата.</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»; «Кадровый консалтинг и аудит». Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ПК – 7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>ОПК – 3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персона-</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>лом</p> <p>ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p>ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p> <p>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 отд</p> <p>ПК- 3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>ПК – 6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>ПК -5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>ПК – 4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p>ПК – 2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Основные базовые основы современной теории и методологии экономики труда – Основные процессы современных проблем управления персоналом в организации – сущность, функции и организацию прогнозирования и планирования в рыночной экономике – Методы и формы принципы разработки учебно-методических комплексов – процесс планирования персонала; – Методы и формы принципы разработки деловой оценки персонала <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – умением разрабатывать и внедрять политику мотивации персонала – Применять методы управления организацией в целом – формировать регламент – разрабатывать технологиями управления персоналом – разрабатывать системы мотивации и стимулирования и эффективной деятельности персонала 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> – определять виды текущей деловой оценки персонала – внедрять политику привлечения подбора и отбора конкурентоспособного персонала <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами совершенствования форм и систем оплаты труда – комплексным видением современных проблем управления – навыками анализа проблемного поля – современными технологиями управления персоналом – навыками определения должностные функции кадровых работников; – Технологиями управления персоналом в организации – механизмами взаимодействия стратегии и корпоративной кадровой политики. <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации 2. Стратегическое управление персоналом 3. Планирование работы с персоналом организации 4. Технология управления развитием персонала 5. Управление поведением персонала организации 6. Оценка результатов деятельности персонала организации 	
Б1.В.ДВ.1.2	<p>СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</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 управлении 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> <p>ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>ОПК – 3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p> <p>ОПК- 4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>персонала</p> <p>ОПК- 7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p> <p>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 от</p> <p>ПК- 1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> <p>ПК – 6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Сферу применения социальной и этической ответственности – Методы поиска, обработки, анализа – Методы оценки эффективности использования и развития персонала – Методы исследования технологий управления персоналом – Элементы социально-экономической эффективности системы – Основные методы и принципы разработки кадровой и социальной политикой – Методы и формы принципы разработки деловой оценки персонала <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Действовать в нестандартных ситуациях – распознавать эффективное решение от неэффективного – Оценивать эффективность использования и развития персонала – разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение – Применять на практике технологии управления персоналом при подготовки решений в области оптимизации функционировании системы управления персоналом – разрабатывать кадровую и социальную политику – определять виды текущей деловой оценки персонала <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – готовностью действовать в нестандартных ситуациях – навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> – Инструментами повышения эффективности использования и развития персонала – Навыками эффективной реализации современных технологий управления персоналом – методикой определения социально-экономической эффективности системы – Навыками разработки кадровой и социальной политики – механизмами взаимодействия стратегии и корпоративной кадровой политики. <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Стратегическое управление в системе управления персоналом 2. Процесс разработки стратегии организации. 3. Организация стратегического управления персоналом. 4. Кадровая политика организации 5. Система стратегического управления персоналом организации 6. Реализация стратегии управления персоналом 	
Б1.В.ДВ.2.1	<p>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ</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», «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».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОПК 4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p>ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p> <p>ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Методы оценки эффективности использования и развития персонала – Методы исследования технологий управления персоналом 	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>– Технологии формирования политики обучения и развития персонала</p> <p>уметь:</p> <p>– Оценивать эффективность использования и развития персонала</p> <p>– применять количественные и качественные методы анализа,</p> <p>– Разрабатывать политику обучения и развития персонала организации</p> <p>владеть навыками:</p> <p>– Инструментами повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p>– Инструментами повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p>– Навыками разработки политики обучения и развития персонала организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ эффективности использования персонала 2. Система непрерывного обучения персонала. 3. Разработка образовательных программ 4. Документирование учебной деятельности. 5. Оценка эффективности обучения и развития персонала 	
Б1.В.ДВ.2.2	<p>ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ</p> <p>Цель изучения дисциплины: приобретение практических знаний и навыков в области обучения персонала и развития персонала организации.</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения следующих 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 (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы при изучении следующих дисциплин «Кадровый консалтинг и аудит».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОПК 1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p> <p>ОПК 4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p>ОПК-10 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: особенности коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках при передаче знаний в профессиональной сфере, основные показатели и методы оценки эффективности использования и развития персонала, технологии управления персоналом, основные виды и методы обучения и развития персонала организации;</p> <p>уметь: делать сообщения форме презентации на русском и английском языке, применять количественные и качественные методы анализа, разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации, рассматривать задачи повышения квалификации;</p> <p>владеть навыками: выступления с докладом на научной конференции, рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала, эффективной реализации современных технологий управления персоналом, разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1 Анализ эффективности использования персонала 2 Система непрерывного обучения персонала. 3 Разработка образовательных программ 4 Документирование учебной деятельности. 5 Оценка эффективности обучения и развития персонала.</p>	
Б1.В.ДВ.3.1	<p>ЭКОНОМИКА ТРУДА</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 навыках, полученных в результате освоения программ бакалавриата</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ПК- 3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ПК – 7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательную и методическую базу привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала при решении задач по экономики труда – Знать понятие политики мотивации и стимулирования персонала; факторы внешней и внутренней среды организации; понятие стратегии организации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – внедрять политику привлечения подбора и отбора конкурентоспособного персонала – Уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации. <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками и приемами создания внутриучрежденческой регламентации привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала при организационном проектировании без ошибок – Владеть умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации используемыми в экономике труда <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет и задачи дисциплины; основные понятия о труде 2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества 3. Занятость населения и рынок труда 4. Продуктивность (производительность) труда – важнейший показатель использования трудового потенциала 5. Качество и уровень жизни населения 6. Вознаграждение за труд – важнейший источник доходов и стимул труда 	
Б1.В.ДВ.3.2	<p>ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА</p> <p>Цель изучения дисциплины: овладение будущими специалистами основными понятиями, правилами и законами функционирования рынка труда, методами практической деятельности 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 программ бакалавриата.</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дис-</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>циплины, позволят изучать дисциплины профильного цикла магистерской программы «Управление персоналом».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ПК- 3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>ПК – 7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <p>законодательную, нормативную и методическую базу привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала при решении задач оргпроектирования, методы разработки политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации и ее стратегических целей и задач</p> <p>уметь:</p> <p>проводить оценку привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала при организационном проектировании; внедрять политику данных направлений деятельности с применением информационных технологий, разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>владеть навыками:</p> <p>создания внутриучрежденческой регламентации привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала при организационном проектировании с применением информационных технологий, разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет и задачи дисциплины; основные понятия о труде 2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества 3. Планирование и прогнозирование трудовых ресурсов 4. Трудовой потенциал человека 5. Занятость населения 6. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы 	
Б1.В.ДВ.4.1	<p>ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ</p> <p>Цель изучения дисциплины: формирование у магистрантов теоретических знаний и практических навыков в области организации управленческого учета, а также по применению учетной информации для принятия управленческих решений</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>в рамках конкретного предприятия.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплин: 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> <p>ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p> <p>ОПК-12 Умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <p>элементы и методику определения социально-экономической эффективности системы, инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и методы функционально-стоимостного анализа</p> <p>уметь:</p> <p>использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, разрабатывать инструменты и проводить анализ результатов исследований в системе управления персоналом</p> <p>владеть навыками:</p> <p>применения технологий управления персоналом при подготовке решений, разработки программ исследований в системе управления персоналом</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие эффективности управления персоналом организации 2. Методы оценки экономической эффективности 3. Методы оценки социальной эффективности 4. Организация системы оценки эффективности управления персоналом организации 	
Б1.В.ДВ.4.2	<p>БЮДЖЕТИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</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 на-</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>выках, полученных в результате освоения дисциплины Стратегическое управление персоналом. Управление человеческими ресурсами.</p> <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> <p>ОПК-8 Владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p> <p>ОПК-9 Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <p>элементы и методику определения социально-экономической эффективности системы, принципы формирования и развития трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>уметь:</p> <p>применять результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>владеть навыками:</p> <p>методикой определения и применения результатов расчета социально-экономической эффективности системы, оценивания воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и функции бюджетов предприятия 2. Организация бюджетного процесса на предприятии 3. Сущность и место управления персоналом в управлении организацией 4. Технологии планирования затрат на персонал предприятия 	
Б1.В.ДВ.5.1	<p>СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА</p> <p>Цель изучения дисциплины: являются формирование комплекса представлений о логичной теоретической системе, позволяющей оценить текущее состояние трудовых ресурсов, проанализировать тенденции развития персонала, грамотно</p>	108 (33ЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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.</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы для подготовки к итоговой аттестации и защите выпускной квалификационной работы.</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: методы, формы, принципы разработки деловой оценки персонала</p> <p>уметь: определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала</p> <p>владеть навыками: работы с информационными источниками стратегического планирования и прогнозирования в управлении персоналом организации; оценивать качество прогнозов и стратегических планов</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие оценки и аттестации персонала 2. Основные этапы организации и проведения аттестации персонала 3. Классические и современные методы оценки персонала 4. Отчетные документы по аттестации персонала 	
Б1.В.ДВ.5.2	<p>ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ АТТЕСТАЦИИ И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА</p> <p>Цель изучения дисциплины: формирование знаний ,умений и навыков в сфере текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин в процессе обучения на степень бакалавра.</p> <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> <p>ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>методы, формы, принципы деловой оценки и планирования управления персоналом</p> <p>уметь: определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала, разрабатывать стратегические планы организации</p> <p>владеть навыками: работы с информационными источниками стратегического планирования и прогнозирования в управлении персоналом организации; оценивать качество прогнозов и стратегических планов</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие оценки и аттестации персонала 2. Основные этапы организации и проведения аттестации персонала 3. Классические и современные методы оценки персонала 4. Инновационные технологии аттестации и оценки персонала 	
Б2	Практики	
Б2.У	Учебная практика	
Б2.У.1	<p style="text-align: center;">УЧЕБНАЯ – ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ</p> <p>Целями учебной 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.</p> <p>Для прохождения учебной практики необходимы знания, умения и владения, сформированные в результате изучения следующих дисциплин «Теория организации и организационного проектирования «Современные тенденции экономического развития», «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»</p> <p>Знания, умения и владения, полученные в процессе прохождения учебной практики, будут необходимы для изучения дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»</p> <p>В результате прохождения учебной практики у обучающегося, должны быть сформированы следующие компетенции:</p> <p>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</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: -методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации</p>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>информации по теме исследования;</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> -распознавать эффективное решение от неэффективного <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <p>1.Подготовительный этап, включающий инструктаж по технике безопасности.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ознакомительная лекция -Инструктаж по технике безопасности <p>2.Получение информации</p> <ul style="list-style-type: none"> -Исследование по теме научно-исследовательской работе -Обработка и анализ полученной информации, подготовка отчета по практике 	
Б2.П. 1	<p style="text-align: center;">ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ– ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА</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> <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>ПК-26 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>ПК-27 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>ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p>	432 (12 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы преподавания специализированных дисциплин; - методы управления и оценки эффективности образовательных процессов; - методы и формы разработки учебно-методических комплексов; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять интерактивные технологии преподавания; - оценивать эффективность образовательных процессов; - разрабатывать учебно-методические комплексы; <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владеть разработки учебно-методических комплексов. - навыками разработки учебно-методических комплексов - навыками разработки учебно-методических комплексов <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовительный этап, включающий инструктаж по технике безопасности. <ul style="list-style-type: none"> - Ознакомительная лекция; - Инструктаж по технике безопасности. 2. Подготовка учебно-методических материалов по выбранной дисциплине. 3. Ассистирование преподавателей по выбранной дисциплине. 4. Защита отчета 	
Б2.П	Производственная практика	
Б2.П.2	<p>ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ - ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И ОПЫТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</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>	648 (18 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ПК-23 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>ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы наставничества; - методы и формы разработки бенчмаркетинга <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать эффективность развития персонала; - разрабатывать процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации; <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки программ развития. - навыками реализации процедуры оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовительный этап, включающий инструктаж по технике безопасности. <ul style="list-style-type: none"> - Ознакомительная лекция - Инструктаж по технике безопасности 2. Получение профессиональных навыков 3. Выполнение индивидуальных заданий 4. Подготовка отчета по практике 5. Защита отчета 	
Б2.П.3	<p>ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ-ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА</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 прохождения 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>ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, инфор-</p>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>мировать других, принимать совместные решения В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: -методы и формы проведения совещания;</p> <p>уметь: - формировать регламент;</p> <p>владеть навыками: - навыками анализа проблемного поля.</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие этапы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовительный этап, включающий инструктаж по технике безопасности. 2. Сбор материала для написания магистерской диссертации, выполнение индивидуальных заданий 3. Подготовка отчета по практике 4. Защита отчета. 	
БЗ	Государственная итоговая аттестация	
	<p>ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ Государственная итоговая аттестация проводится государственными экзаменационными комиссиями в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися образовательных программ соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта.</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"> – организационно-управленческая и экономическая – аналитическая и консультационная – научно-исследовательская и педагогическая – проектная – социально-психологическая <p>В соответствии с видами и задачами профессиональной деятельности выпускник на государственной итоговой аттестации должен показать соответствующий уровень освоения следующих компетенций:</p> <p>ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;</p> <p>ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;</p> <p>ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;</p> <p>ОПК- 1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;</p>	324 (9 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;</p> <p>ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;</p> <p>ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;</p> <p>ОПК-6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;</p> <p>ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;</p> <p>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;</p> <p>ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;</p> <p>ОПК-10 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы;</p> <p>ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;</p> <p>ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;</p> <p>ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации;</p> <p>ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллекту-</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>альный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;</p> <p>ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;</p> <p>ПК-4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;</p> <p>ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;</p> <p>ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;</p> <p>ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;</p> <p>ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;</p> <p>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;</p> <p>ПК-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;</p> <p>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;</p> <p>ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;</p> <p>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;</p> <p>ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения;</p> <p>ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;</p> <p>ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффек-</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>тивности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения;</p> <p>ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации;</p> <p>владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.</p> <p>Содержание государственного экзамена</p> <p>Б1.В.ДВ.3.1 – Экономика труда</p> <p>Б1.Б.6– «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»</p> <p>Б3.Б.10 – «Регулирование современных социально-экономических отношений»</p> <p>Б1.Б.8– «Кадровый консалтинг и аудит»</p> <p>Б1.В.ОД.2 –«Законодательство в сфере защиты социально-трудовых прав работников»</p>	
Б2.Н	Научно-исследовательская работа	
Б2.Н.1	<p align="center">НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА МАГИСТРА</p> <p>Целями научно-исследовательской работы магистра являются: 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> <p>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</p> <p>ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</p> <p>ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p> <p>ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Методы исследования научно-исследовательской работы; - Методы и формы проведения совещания - Принципы наставничества <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение - формировать регламент - Методы преподавания специализированных дисциплин <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способами демонстрации умения анализировать результаты научно- исследовательской - навыками анализа проблемного поля - навыками разработки программ развития - навыками разработки учебно-методических комплексов <p>Дисциплина включает в себя следующие этапы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование НИР 2. Организация и проведение исследования по проблеме, сбор эмпирических данных и их интерпретация 3. Корректировка плана проведения научно-исследовательской работы 4. Написание научной статьи по проблеме исследования 5. Выступление на научной конференции по проблеме исследования 6. Выступление на научном семинаре кафедры 7. Отчет о научно-исследовательской работе в семестре 8. Публичная защита выполненной работы 	
ФТД	Факультативы	
ФТД.1	<p>МЕДИАКУЛЬТУРА</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>	72 (2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Сферу применения социальной и этической ответственности <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Действовать в нестандартных ситуациях <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – готовностью действовать в нестандартных ситуациях <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Медиогенезис; 2. Медиакультура и медиасреда; 	