

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

**АННОТАЦИИ ДИСЦИПЛИН
ПО ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки
38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль) программы
Инновационные технологии в управлении персоналом

АННОТАЦИИ ДИСЦИПЛИН

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
Б1	Дисциплины	
Б1.Б	Базовая часть	
Б1.Б.01	<p>«Социальная политика государства и управления социальным развитием организации»</p> <p>Цель изучения дисциплины: – дать магистрантам необходимые знания в области социальной политики государства и управления социальным развитием организации.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплины для внедрения планов социального развития организации, способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, способностью принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию, готовность пользоваться нормативными документами на практике</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при: «Кадровый консалтинг и кадровый аудит»; «Теория организации и организационного проектирования», «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом», «Лидерство и командообразование», «Регулирование современных социально-экономических отношений». «Политика заработной платы». «Экономика труда.</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ОК -2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения – ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала – ОПК -6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии – 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. – 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 	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>навыками их внедрения и реализации</p> <p>В результате изучения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Сферу применения социальной и этической ответственности – Приемы самореализации, саморазвития и использования творческого потенциала – Принципы и методы разработки и реализации стратегии организации – Основные методы и принципы разработки кадровой и социальной политикой <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – готовностью действовать в нестандартных ситуациях – навыками самореализации – Навыками разработки стратегии организации – Навыками разработки кадровой и социальной политик <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Введение в социальную политику государства: Понятийнокатегориальный аппарат, история, основные направления реализации. 2. Социальная политика государства и организаций (корпораций). Корпоративная социальная ответственность в системе социальной политики государства. 3. Политика занятости на уровне государства и корпораций. 4. Государственная и корпоративная политика регулирования оплаты труда 5. Социальная защита и социальные гарантии: особенности реализации для работающего населения. 	
Б1.Б.02.	<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 дисциплины это способность к абстрактному мышлению, анализу, синте-</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>зу, способностью принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию, готовность пользоваться нормативными документами на практике.</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при: «Кадровая политика государства и организации», «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом», «Кадровый консалтинг и кадровый аудит».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ОК -2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения – ОПК – 10 – владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы. – ОПК – 12 – умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов. – ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации – ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала – 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>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 ком- 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>фортных условий труда в организации при оргпроектировании</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Концепция организации и организаторского явления 2. Классическая теория организации. 3. Школа человеческих отношений и ее развитие 4. Современные подходы к теории организации 5. Закономерность функционирования, развития и проектирования организационных систем. 	
Б1.Б.03	<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 усвоения дисциплин</p> <p>«Актуальные проблемы организации труда персонала», «актуальные проблемы трудового и социального законодательства в сфере защиты социально-трудовых прав», «Современные тенденции экономического развития», «Управление</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>человеческими ресурсами».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при подготовке и написании магистерской диссертации.</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ОПК – 11 – умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом. – 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 и строить соответствующие организационно-экономические модели. – 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 – ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения – ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации – ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения – ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом. <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>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<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 – 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. Наука как вид человеческой деятельности. 2. Научное исследование: сущность, этапы, требования к проведению. 3. Основы педагогической деятельности в области управления персоналом. 4. Особенности организации научно- исследовательских работ. 5. Представление результатов научно- исследовательской и педагогической деятельности. 	
Б1.Б.04.	<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», «Стратегическое управление персоналом».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при :«Кадровый консалтинг и аудит», «Экономика труда», «Регулирование социально-</p>	144(43ЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>трудовых отношений».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ОПК -6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии – 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 – ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности – ОПК -2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия – ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации – 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>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 иностран- 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ном языке</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 региона и отдельной организации <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Современная государственная кадровая политика 2. Основные тенденции развития кадрового потенциала государства 3. Кадровая политика и кадровое планирование в организации 4. Отбор, профессиональная ориентация, адаптация и оценка кадров. оценка деловых качеств работника 	
Б1.Б.05	<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>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин: «Управление человеческими ресурсами», «Актуальные проблемы организации труда персонала».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении данной дисциплины будут необходимы в изучении следующих дисциплины «Современные тенденции развития методов оценки и аттестации 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 понима-</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>нием 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 – 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 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>аудитории и на практике</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. Методологические аспекты разработки, обоснования и принятия кадровых решений 2. Проблемы принятия решений в современных условиях 3. Кадровые решения: сущность, содержание, классификация. 4. Методы разработки, обоснования и принятия кадровых решений. 	
Б1.Б.06	<p>«МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ 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>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплины: «Управление человеческими ресурсами.</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин: Профессиональная переподготовка и повышения квалификации персонала в организациях, Современные тенденции развития методов оценки и аттестации персонала.</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу – ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач – ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<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. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности 3. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности 	
Б1.Б.07	<p>ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА</p> <p>Цель изучения дисциплины: формирование у студентов всестороннего представления о современных формах организационного поведения, закономерностях поведения индивида и группы в конкурентной среде, изучения методов воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы 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</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин: «Кадровый консалтинг и аудит»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ОПК -2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия - ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Методы исследования технологий управления персоналом – Методику определения социально-экономической эффективности системы – Методы обработки и программными средствами обработки деловой информации – Методы проведения исследований в системе управления персоналом – Определения интеллектуальный капитал персонала и организации в целом <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение – Применять на практике технологии управления персоналом при подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом – Взаимодействовать со службами информационных технологий – разрабатывать инструменты исследований в системе управления персоналом – определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Навыками эффективной реализации современных технологий управления персоналом – методикой определения социально-экономической эффективности системы – Методами анализа деятельности в сфере управления персоналом – Практическими навыками применения методов проведения исследований в системе управления персоналом 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>– Методами и принципами оценки интеллектуального капитала персонала</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теории поведения человека в организации 2. Конструирование и управление организацией 3. Личность и коллектив 4. Лидерство в организации 5. Групповое поведение работников 6. Персональное развитие в организации 7. Коммуникативное поведение в организации 8. Роль мотивации персонала в рамках организационного поведения 9. Управление нововведениями в организации 10. Организационная культура 	
Б1.Б.08	<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», «Стратегическое управление персоналом».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Экономика труда», «Регулирование социально-трудовых отношений».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ОПК-6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии – 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>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 <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 	72 (2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>– Методами и принципами оценки интеллектуального капитала персонала</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. 2. Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга 3. Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга. 4. Кадровый аудит. 	
Б1.Б.09	<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>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин «Управление человеческими ресурсами», Актуальные проблемы организации труда персонала.</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении дисциплин профильного цикла магистерской программы «Управление персоналом».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения – ОПК – 3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом – ОПК- 4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала – ОПК- 7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности – ОПК- 8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отд – ПК- 1 умением разрабатывать философию и концепцию 	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> <ul style="list-style-type: none"> – ПК – 6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации <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 – 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 корпоратив- 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ной кадровой политики.</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретико-методологические основы управления персоналом организации 2. Планирования и управления персоналом организации 3. Функционально-стоимостной анализ в системе управления персоналом 	
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 «Регулирование современных социально-экономических отношений», «Кадровый консалтинг и аудит».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения – ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации – ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру – ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации <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 	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>способов вдохновения других на развитие персонала и организации;</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Выделять основные способы создания команды профессионалов; – 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. Сущность лидерства как базового элемента групповой организации 2. Ролевые функции и типологические характеристики лидерства. 3. Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции. 4. Командообразование как ключевая задача лидеров руководителей. 	
Б1.В	Вариативная часть	
Б1.В.01	<p>ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ИХ РЕГУЛИРОВАНИЕ</p> <p>Цель изучения дисциплины: получение студентами комплекса теоретических знаний и практических навыков о содержании трудовых правонарушений и разногласий между работодателем и работником по вопросам рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.</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 и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы для государственной итоговой аттестации (сдачи государственного экзамена, подготовки и</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>защиты ВКР).</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-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</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: основы социальной и этической ответственности; основы самореализации, саморазвития и использования творческого потенциала; социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>основы бенчмаркинга</p> <p>уметь: проводить бенчмаркинг; диагностировать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; применять на практике приемы самореализации и саморазвития; нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>владеть навыками: навыками оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации; навыками толерантного руководства коллективом; навыками самореализации и саморазвития; готовностью действовать в нестандартных ситуациях</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовые правонарушения и разногласия между работодателем и работником по вопросам регулирования трудовых отношений 2. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров 3. Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров 	
Б1.В.02	<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</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>развития в России и за рубежом, сформировать навыки работы юрисконсульта в области кадровых вопросов и трудовых отношений.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплины «Правоведение».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, позволят изучать дисциплины профильного цикла магистерской программы «Управление персоналом».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения – ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации – ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <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> <p>1. Законодательство в сфере защиты социально-</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>трудовых прав работников</p> <p>2. Создание комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха</p> <p>3. Обеспечение безопасности для различных категорий персонала организации</p>	
Б1.В.03	<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> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ОК-3: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала – ОПК -1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности - 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>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 	144 (4 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>и умений путем использования возможностей информационной среды.</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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.04	<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», «Мотивации и стимулирования трудовой деятельности развитием персонала», «Политика заработной платы</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Кадровый консалтинг и кадровый аудит». «Экономика труда».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Технологии управления персоналом – Определения органов государственного и муниципального управления 	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Применять на практике технологии управления персоналом при подготовки решений в области оптимизации функционировании системы управления персоналом – 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"> – 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 <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Экономическое развитие и рост: сущность, факторы и типы. Цикличность экономического развития 2. Модели и тенденции социально-экономического и политического развития 3. Модели социально-экономического развития стран с развитой и переходной экономикой 	
Б1.В.05	<p>МИГРАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА</p> <p>Цель изучения дисциплины: формирование знаний, навыков, компетенций, умений и владений, необходимых управленцам для решения задач в сфере регулирования отношений, которые возникают между участниками миграционного процесса по поводу реализации их прав и обязанностей, связанных с въездом в страну, выездом из страны, пребыванием и проживанием на ее территории.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин «Законодательства в сфере защиты социально- трудовых прав работников», а также на знаниях полученных в процессе дисциплин «Правоведение», «Трудовое право».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении дисциплин- профильного цикла магистерской программы «Управление персоналом».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения – ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала – ПК-9 способностью разрабатывать программы перво- 	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>очередных 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"> – 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 <p>навыками и методиками обобщения результатов решения, экспериментальной деятельности в сфере миграционной политики;</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. Миграция населения: сущность, причины, тенденции 2. Основные направления миграционной политики государства 	
Б1.В.06	<p>ПОЛИТИКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ</p> <p>Цель изучения дисциплины: является проникновение в сущность политики заработной платы как целостного сложного, относительно самостоятельного явления, выявление внутренних и внешних связей, отношений (закономерностей) и определение перспектив ее совершенствования.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплины «Экономика труда», «Рынок труда».</p>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Актуальные проблемы организации труда персонала. Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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>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. Теоретические и методологические основы формирования и реализации политики заработной платы 2. Структурные элементы политики заработной платы традиционного типа 3. Компенсационный пакет как вспомогательный элемент политики заработной платы традиционного типа 	
Б1.В.07	<p>РЕГУЛИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ 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», «Стратегическое управление персоналом».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин;</p> <p>«Экономика труда», «Кадровый консалтинг и аудит».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу – ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией 	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>их в своей профессиональной деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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>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. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы 3. Социальное партнерство и социальная политика в решении проблем социально-трудовых отношений 	
Б1.В.08	<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». Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Современные проблемы управления персоналом»; «Кадровый консалтинг и аудит».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ПК – 29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные 	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>компетенции профессионалов по управлению персоналом. В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы преподавания специализированных дисциплин <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы и технологии преподавания условий труда в организации <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками преподавания дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет и задачи дисциплины. Основные понятия о труде. 2. Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал. 3. Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда. 4. Государственная и корпоративная политика регулирования оплаты труда. 5. Производительность, эффективность и рентабельность труда. 	
Б1.В.ДВ.01	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.1	
Б1.В.ДВ.01.01	<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.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины «Основы управление персоналом».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Современные проблемы управления персоналом»; «Кадровый консалтинг и аудит».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ОПК – 3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом – ОПК- 4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала – ОПК- 7 владением современными технологиями 	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> – ПК- 3умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала – ПК – 6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации – ПК -5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации – ПК – 4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации – 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> <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 – 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 опла- 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ты труда</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. Персонал как подсистема в системе управления организации. 2. Управление поведением персонала организации 	
Б1.В.ДВ.01.02	<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». «Кадровый консалтинг и аудит».</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> <ul style="list-style-type: none"> – ОПК- 4способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала – ОПК- 7владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности – ПК- 3умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала 	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> – ПК – 6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации – ПК -5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации – ПК – 4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации – 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>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 – Инструментами повышения эффективности использования и развития персонала – Навыками эффективной реализации современных тех- 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>нологий управления персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. Организация стратегического управления персоналом. 	
Б1.В.ДВ.02.01	<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», «Стратегическое управление персоналом».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Кадровый консалтинг и аудит», «Регулирование социально-трудовых отношений».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности <li style="padding-left: 20px;">ОПК 4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала - ОПК-10 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы <li style="padding-left: 20px;">ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li style="padding-left: 20px;">Методы оценки эффективности использования и развития персонала <li style="padding-left: 20px;">Методы исследования технологий управления персоналом <li style="padding-left: 20px;">Технологии формирования политики обучения и раз- 	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>вития персонала уметь: Оценивать эффективность использования и развития персонала применять количественные и качественные методы анализа, Разрабатывать политику обучения и развития персонала организации владеть навыками: Инструментами повышения эффективности использования и развития персонала Инструментами повышения эффективности использования и развития персонала Навыками разработки политики обучения и развития персонала организации Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1. Основные понятия и аспекты планирования в системе профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала в организации 2. Формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала. Новые форматы 3. Мотивация и вовлечение персонала в процесс корпоративного обучения</p>	
Б1.В.ДВ.02.02	<p>ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ</p> <p>Цель изучения дисциплины: приобретение практических знаний и навыков в области обучения и развития персонала организации.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины «Теория организации и организационного проектирования», «Стратегическое управление персоналом».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Кадровый консалтинг и аудит», «Регулирование социально-трудовых отношений».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности ОПК 4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала - ОПК-10 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</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 Технологии формирования политики обучения и развития персонала <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> Оценивать эффективность использования и развития персонала применять количественные и качественные методы анализа, Разрабатывать политику обучения и развития персонала организации <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> Инструментами повышения эффективности использования и развития персонала Инструментами повышения эффективности использования и развития персонала Навыками разработки политики обучения и развития персонала организации <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные понятия и аспекты планирования в системе профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала в организации 2. Формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала. Новые форматы 3. Мотивация и вовлечение персонала в процесс корпоративного обучения 	
Б1.В.ДВ.03.01	<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 дисциплины «Экономика организации», «Экономическая теория».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»,</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ПК- 3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала – 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>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 экономике 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. экономика труда как наука 2. трудовые ресурсы и эффективность их использования 3. заработная плата. организация оплаты труда 	
Б1.В.ДВ.03.02	<p>ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ 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 дисциплины «Экономика организации», «Экономическая теория».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисци-</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>плины «Кадровый консалтинг и аудит», Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций: ПК- 3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала ПК – 7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач В результате изучения дисциплины студент должен: знать: 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; уметь: 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. владеть навыками: 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 Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1. экономика труда как наука 2. трудовые ресурсы и эффективность их использования 3. заработная плата. организация оплаты труда 4.</p>	
Б1.В.ДВ.04.01	<p>ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ Цель изучения дисциплины: сформировать у магистранта комплекс теоретических знаний, умений и практических навыков, позволяющих ему в будущей профессиональной деятельности разрабатывать экономическую оценку и социальную эффективность управления персоналом организации для принятия управленческих решений в рамках конкретно-</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>го предприятия.;способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач;</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> <ul style="list-style-type: none"> - ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения - 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 ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов 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>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные определения и понятия «команды», показатели эффективности работы команды - основы определения социально-экономической эффективности системы <p>основы создания комфортных условий труда в организации</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы проведения исследований в системе управления персоналом <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом - разрабатывать оптимальные режимы труда и отдыха - разрабатывать инструменты и методы проведения исследований в системе управления персоналом - применять основные способы создания команды профессионалов <p>владеть навыками:</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>- практическими навыками создания команды профессионалов и эффективной работы в командах</p> <p>- методикой определения социально-экономической эффективности системы</p> <p>-навыками обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>-навыками анализа результатов исследований в системе управления персоналом</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <p>1. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом</p> <p>2. Подходы и методы к оценке управления персоналом</p>	
Б1.В.ДВ.04.02	<p>«БЮДЖЕТИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЕ 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 навыках, 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-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</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 отд</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-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>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>знать: основные формы технологий управления персоналом в организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти понятие и состав трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>уметь: 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: определения социально-экономической эффективности систем управления и бюджетирования определения социально-экономической эффективности воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом 2. Подходы и методы к оценке управления персоналом. Бюджетирование</p>	
Б1.В.ДВ.05.01	<p>«СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА» Цель изучения дисциплины: являются формирование комплекса представлений о логичной теоретической системе, позволяющей оценить текущее состояние трудовых ресурсов, проанализировать тенденции развития персонала, грамотно выстроить планы на будущее. Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины полученных в процессе обучения на степень бакалавра. Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы для подготовке к итоговой аттестации и защите выпускной квалификационной работы. Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций: ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации В результате изучения дисциплины студент должен: знать: основы деловой оценки персонала</p>	108 (3ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>уметь: определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала</p> <p>владеть навыками: навыками проведения деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации. способами демонстрации умения анализировать результаты анализа научной деятельности</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основы деловой оценки и аттестации персонала 2. Цели, задачи и виды оценки и аттестации персонала 3. Проведение оценки и аттестации персонала в соответствии со стратегическими планами организации. 	
Б1.В.ДВ.05.02	<p>ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ АТТЕСТАЦИИ И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА</p> <p>Цель изучения дисциплины: изучение эффективности деятельности кадровой службы, в т.ч. эффективность принятия кадровых решений в ситуации риска и неполноты информации.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины: «Управление человеческих ресурсов», «Актуальные проблемы организации труда персонала»</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> <ul style="list-style-type: none"> - ОПК – 3 – владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом. - ОПК – 6 – способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии. ОПК – 11 – умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом ПК – 4 – умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации ПК – 5 – умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации. ПК – 10 – умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современные проблемы управления персоналом в организации 	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> - основные научные проблемы управления персоналом - основы адаптации персонала организации - основы обучения и развития персонала организации - основы стандартизации в области управления персоналом <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понимать взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом - уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом - разрабатывать политику адаптации персонала организации - разрабатывать политику обучения и развития персонала организации - разрабатывать корпоративные стандарты в области управления персоналом <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками решения проблем управления персоналом - навыками решения актуальных научных проблем управления персоналом - навыками внедрения и использования методов адаптации персонала - навыками внедрения и использования методов обучения и развития персонала организации - навыками внедрения корпоративных стандарты в области управления персоналом <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Методологические аспекты разработки, обоснования и принятия кадровых решений 2.Проблемы принятия решений в современных условиях 3.Кадровые решения: сущность, содержание, классификация. 4.Методы разработки, обоснования и принятия кадровых решений. 	
Б2	Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)	
Б2.В	Практики	
Б2.У	Учебная практика	
Б2.В.01(У)	<p style="text-align: center;">УЧЕБНАЯ – ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ</p> <p>Целью учебной - практики по получению первичных профессиональных умений и навыков является подготовка студента к осуществлению профессиональной деятельности в области государственного и муниципального управления. Для прохождения учебной практики необходимы знания, умения и владения, сформированные в результате изучения следующих дисциплин «Теория организации и организационного проектирования», «Документирование управленческой деятельности», «Современные тенденции экономиче-</p>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ского развития», «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», Мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала»</p> <p>Знания, умения и владения, полученные в процессе прохождения учебной - практики по получению первичных профессиональных умений и навыков, будут необходимы в освоении следующих курсов: «Кадровый консалтинг и аудит», «Деловой английский», «Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала в организациях».</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:</p> <p>-методы анализа и систематизации информации по теме исследования;</p> <p>уметь:</p> <p>- использовать методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</p> <p>владеть навыками:</p> <p>- навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование работы. 2. Характеристика предприятия, его структура. 3. Производственный инструктаж 4. Проведение работы (формирования первичных профессиональных умений и навыков). 5. Оформление отчета по прохождению практики. 6. Доклад и защита отчета 	
Б2.В.02(Н)	<p>НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА</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</p>	324 (9 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>научно-исследовательской работы, позволят подготовиться к защите магистерской диссертации магистерской программы «Управление персоналом».</p> <p>В результате выполнения научно-исследовательской работы у обучающего должны быть сформированы следующие компетенции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 и строить соответствующие организационно-экономические модели. - ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения - ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации - ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом <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. Анализ проблемы и выбор направления исследования. 2. Теоретические исследования. 3. Параметрические исследования объекта. 4. Обобщение и оценка результатов исследований 	
Б2.В.03(П)	<p>ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ– ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА</p> <p>Целями производственной - педагогической практики являются закрепление и углубление теоретической подготовки</p>	432 (12 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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> <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> <p>1.Подготовительный этап</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ознакомительная лекция; - Инструктаж по технике безопасности. <p>2. Подготовка учебно-методических материалов по выбранной дисциплине.</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	3. Ассистирование преподавателей по выбранной дисциплине. 4. Защита отчета	
Б2.В.04(П)	<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 38.04.03. 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 производственной - практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности необходимы знания, умения и владения, сформированные в результате изучения дисциплин образовательной программы «Управление персоналом».</p> <p>Знания, умения и владения, полученные в процессе прохождения производственной - практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, будут необходимы при написания магистерской диссертации</p> <p>В результате прохождения педагогической практики у обучающегося, должны быть сформированы следующие компетенции:</p> <p>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, интеллектуальный 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</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>	648 (18 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<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-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"> - основы создания комфортных условий труда в организации - основы управления конфликтами в кросскультурной среде - основы деловой оценки персонала - основы обучения и развития персонала организации - основы адаптации персонала организации - основы привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала - содержание кадрового и интеллектуального капитала персонала - основы философии и концепции управления персоналом - принципы наставничества; - методы и формы разработки бенчмаркетинга <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать оптимальные режимы труда и отдыха - поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру - определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала - разрабатывать политику обучения и развития персонала организации - разрабатывать политику адаптации персонала организации - разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала - оценивать кадровый и интеллектуальный капитал персонала - разрабатывать кадровую и социальную политику - 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 обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> - навыками профилактики конфликтов в кросскультурной среде - навыками проведения деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации. - навыками внедрения и использования методов обучения и развития персонала организации - навыками внедрения и использования методов адаптации персонала - навыками привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала - навыками развития системы и технологии управления персоналом в организации - Навыками внедрения и реализации стратегии управления персоналом - 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 <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.В.05(П)	<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 – преддипломной практики 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 практики у обучающегося, должны быть сформированы следующие компетенции:</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-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p> <p>ПК-22 мением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их</p>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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-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> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы преподавания специализированных дисциплин - основы наставнической деятельности - Методы управления и оценки эффективности образовательных процессов - основы разработки обучающих материалов - основы проведения совещаний - основные методы работы с информацией - основы проведения научно-исследовательской работы; - Основы стандартизации в области управления персоналом - основы управления конфликтами в кросскультурной среде <p>-методы и формы проведения совещания;</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Применять методы и технологии преподавания - вдохновлять других на развитие персонала и организации - Оценивать эффективность образовательных процессов - разрабатывать образовательные программы - выбирать тему, формировать регламент совещания - использовать методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования - разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение - разрабатывать корпоративные стандарты в области управ- 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ления персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> - поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру - формировать регламент; <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - компетенции специалистов по управлению персоналом - навыками наставничества - навыками разработки учебно-методических комплексов - навыками разработки учебно-методических комплексов - навыками анализа проблемного поля и принятия совместных решений - навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом - навыками количественных и качественных методов анализа, при принятии решений в области управления персоналом - навыками внедрения корпоративных стандарты в области управления персоналом - навыками профилактики конфликтов в кросскультурной среде - навыками анализа проблемного поля. <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	
БЗ.Б.01	<p>ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ</p> <p>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 	324 (9 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p style="text-align: center;">– социально-психологическая</p> <p>В соответствии с видами и задачами профессиональной деятельности выпускник на государственной итоговой аттестации должен показать соответствующий уровень освоения следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; – ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; – ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; – ОПК- 1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности; – ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; – ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом; – ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; – ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения; – ОПК-6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; – ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; – ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отделом; – ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; – ОПК-10 владением методами и программными 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы;</p> <ul style="list-style-type: none"> – ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; – ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; – ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации; – ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации; – ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; – ПК-4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации; – ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации; – ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; – ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; – ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру; – ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации; – ПК-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; – ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организо- 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>вызывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> – ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации; – 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; – ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения; – ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации; – ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения; – ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации; – ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом. <p>Содержание государственного экзамена Б1.В.ДВ.03.01 – Экономика труда Б1.Б.06– «Мотивация и стимулирования трудовой деятельности» Б1.В.06 – Политика заработной платы Б1.В.01 – «Трудовые споры и их регулирование» Б1.Б.08– «Кадровый консалтинг и аудит»</p>	
ФТД	Факультативы	
ФТД.В.01	<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</p>	36 (1 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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 ГИА.</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>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. Медиагенезис; 2. Медиакультура и медиасреда; 	
ФТД.В.02	<p>СПЕЦИФИКА ПУБЛИЧНЫХ ВЫСТУПЛЕНИЙ</p> <p>Целью освоения дисциплины является формирование у магистрантов знаний и умений по специфике публичных выступлений, обучить слушателей техникам и приемам эффективного выступления перед аудиторией.</p> <p>Знания, умения, владения, полученные при изучении дисциплины необходимы в освоении следующих курсов: «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» «Кадровая политика государства и организации», «Лидерство и командообразование», «Регулирование современных социально-экономических отношений». Знания по публичным выступлениям нужны в научно - исследовательской работе, практической деятельности 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>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы социальной и этической ответственности <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нести социальную и этическую ответственность за приня- 	36 (1 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>тые решения</p> <p>владеть навыками:</p> <p>– готовностью действовать в нестандартных ситуациях</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <p>1. Выступление. Виды выступлений и требования к ним</p> <p>2. Подготовка и написание речи. Этапы работы над текстом.</p> <p>3. Содержание и форма выступления.</p> <p>4. Взаимодействие с аудиторией.</p>	