

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 ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ  
ПРОФИЛЬ ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ  
ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ АКАДЕМИЧЕСКАЯ МАГИСТРАТУРА**

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

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
<b>Б1</b>	<b>Дисциплины</b>	
<b>Б1.Б</b>	<b>Базовая часть</b>	
<b>Б1.Б.01</b>	<p><b>«Социальная политика государства и управления социальным развитием организации»</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: – дать магистрантам необходимые знания в области социальной политики государства и управления социальным развитием организации.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения 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"> <li>– <b>ОК -2</b> готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</li> <li>– <b>ОК-3</b> готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</li> <li>– <b>ОПК -6</b> способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</li> <li>– <b>ОПК-8</b> владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем.</li> </ul>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>– <b>ПК-1</b> умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> <p>В результате изучения дисциплины обучающийся должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Сферу применения социальной и этической ответственности</li> <li>– Приемы самореализации, саморазвития и использования творческого потенциала</li> <li>– Принципы и методы разработки и реализации стратегии организации</li> <li>– Основные методы и принципы разработки кадровой и социальной политикой</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Действовать в нестандартных ситуациях</li> <li>– Применять на практике приемы самореализации и саморазвития</li> <li>– Использовать принципы и методы разработки и реализации стратегии организации</li> <li>– разрабатывать кадровую и социальную политику</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– готовностью действовать в нестандартных ситуациях</li> <li>– навыками самореализации</li> <li>– Навыками разработки стратегии организации</li> <li>– Навыками разработки кадровой и социальной политик</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Введение в социальную политику государства: Понятийнокатегориальный аппарат, история, основные направления реализации.</li> <li>2. Социальная политика государства и организаций (корпораций). Корпоративная социальная ответственность в системе социальной политики государства.</li> <li>3. Политика занятости на уровне государства и корпораций.</li> <li>4. Государственная и корпоративная политика регулирования оплаты труда</li> <li>5. Социальная защита и социальные гарантии: особенности реализации для работающего населения.</li> </ol>	
Б1.Б.02.	<p><b>ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: – овладение теорией и практикой проектирования организационных структур, методикой разработки документации по организационному проектированию.</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплины это 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: «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"> <li>– <b>ОК -2</b> готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</li> <li>– <b>ОПК – 10</b> – владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы.</li> <li>– <b>ОПК – 12</b> – умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов.</li> <li>– <b>ПК-1</b> умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</li> <li>– <b>ПК-3</b> умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</li> <li>– <b>ПК-9</b> способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Сферу применения социальной и этической ответственности</li> <li>– Основные методы и принципы разработки кадровой и социальной политикой</li> </ul>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– законодательную и методическую базу привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала при решении задач оргпроектирования</li> <li>– законодательную и методическую базу создания комфортных условий труда в организации при оргпроектировании</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Действовать в нестандартных ситуациях</li> <li>– разрабатывать кадровую и социальную политику</li> <li>– организовать, а затем проводить оценку привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала при организационном проектировании</li> <li>– разрабатывать программы мер и проводить оценку режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации при решении задач оргпроектирования</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– готовностью действовать в нестандартных ситуациях</li> <li>– Навыками разработки кадровой и социальной политики</li> <li>– навыками и приемами создания внутриучрежденческой регламентации привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала при организационном проектировании без ошибок</li> <li>– навыками и приемами разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации при организационном проектировании без ошибок</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Концепция организации и организаторского явления</li> <li>2. Классическая теория организации.</li> <li>3. Школа человеческих отношений и ее развитие</li> <li>4. Современные подходы к теории организации</li> <li>5. Закономерность функционирования, развития и проектирования организационных систем.</li> </ol>	
Б1.Б.03	<p><b>ОРГАНИЗАЦИЯ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: – сформировать у студентов профессиональные компетенции в области научной работы в сфере управления персоналом.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>«Актуальные проблемы организации труда персонала», «актуальные проблемы трудового и социального законодательства в сфере защиты социально-трудовых прав», «Современные тенденции экономического развития», «Управление человеческими ресурсами».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при подготовке и написании магистерской диссертации.</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>ОПК – 11</b> – умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом.</li> <li>– <b>ПК-22</b> умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели.</li> <li>– <b>ПК – 24</b> владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</li> <li>– <b>ПК-25</b> умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</li> <li>– <b>ПК-26</b> умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</li> <li>– <b>ПК-27</b> владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения</li> <li>– <b>ПК-29</b> владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Методы исследования научно-исследовательской работы;</li> <li>– Методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</li> <li>– основные принципы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</li> <li>– Методы и формы разработки учебно-методических комплексов</li> </ul>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Методы управления и оценки эффективности образовательных процессов</li> <li>– Методы преподавания специализированных дисциплин</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– распознавать эффективное решение от неэффективного</li> <li>– подготовить обзор, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</li> <li>– навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</li> <li>– Применять методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</li> <li>– разрабатывать учебно-методические комплексы</li> <li>– Применять современные образовательные технологии</li> <li>– Применять интерактивные технологии преподавания</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– способами демонстрации умения анализировать результаты научно- исследовательской</li> <li>– навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</li> <li>– профессиональным языком предметной области знания</li> <li>– навыками разработки учебно-методических комплексов</li> <li>– Навыками разработки материалы для проведения обучения персонала</li> <li>– Навыками разработки образовательных программ</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наука как вид человеческой деятельности.</li> <li>2. Научное исследование: сущность, этапы, требования к проведению.</li> <li>3. Основы педагогической деятельности в области управления персоналом.</li> <li>4. Особенности организации научно- исследовательских работ.</li> <li>5. Представление результатов научно- исследовательской и педагогической деятельности.</li> </ol>	
Б1.Б.04.	<p><b>КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ</b></p> <p>Цель дисциплины сформировать у магистранта комплекс знаний, умений и навыков, позволяющих ему в будущей профессиональной деятельности разрабатывать корпоративную кадровую политику с учетом требований государственной кадровой политики; систему организационной культуры в контексте кадровой политики организации.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин: «Теория организации и организационного проектирования»,</p>	144(43ЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>«Стратегическое управление персоналом».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при :«Кадровый консалтинг и аудит», «Экономика труда», «Регулирование социально-трудовых отношений».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОПК -6</b> способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</li> <li>– <b>ПК-1</b> умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</li> <li>– <b>ОПК-1</b> готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</li> <li>– <b>ОПК -2</b> готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</li> <li>– <b>ОПК-9</b> способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</li> <li>– <b>ПК-2</b> умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Принципы и методы разработки и реализации стратегии организации</li> <li>– Основные методы и принципы разработки кадровой и социальной политикой</li> <li>– Определения интеллектуального капитала персонала</li> <li>– знать терминологию профессиональной сферы деятельности на иностранном языке</li> <li>– социальные, этнические, конфессиональные и культурные ценности в профессиональной деятельности</li> <li>– Определения органов государственного и муниципального управления</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Использовать принципы и методы разработки и реали-</li> </ul>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>зации стратегии организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать кадровую и социальную политику</li> <li>– оценивать интеллектуальный капитал персонала</li> <li>– уметь читать и реферировать литературу на иностранном языке</li> <li>– Диагностировать социальные, этнические, конфессиональные и культурные ценности в профессиональной деятельности</li> <li>– оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Навыками разработки стратегии организации</li> <li>– Навыками разработки кадровой и социальной политикой</li> <li>– Методами и принципами оценки интеллектуального капитала персонала</li> <li>– навыками написания тезисов доклада на научную конференцию</li> <li>– Методами диагностирования социальных, этнических, конфессиональных и культурных ценности в профессию</li> <li>– Способами оценивания воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Современная государственная кадровая политика</li> <li>2. Основные тенденции развития кадрового потенциала государства</li> <li>3. Кадровая политика и кадровое планирование в организации</li> <li>4. Отбор, профессиональная ориентация, адаптация и оценка кадров. оценка деловых качеств работника</li> </ol>	
Б1.Б.05	<p><b>«ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ, ОБОСНОВАНИЯ И ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ»</b></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 дисциплин «Современные тенденции развития методов оценки и аттестации персонала».</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p><b>ОПК- 3</b> владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p> <p><b>ОПК- 6</b> способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> <p><b>ОПК- 11</b> умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p><b>ПК- 4</b> умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p><b>ПК -5</b> умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p><b>ПК- 10</b> умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные принципы поиска, сбора, современных проблем управления</li> <li>– принципы корпоративной социальной ответственности</li> <li>– Знать актуальные научные проблемы управления персоналом</li> <li>– принципы разработки программ адаптации персонала организации</li> <li>– Знать основные виды и методы обучения и развития персонала организации;</li> <li>– Основные понятия и определения корпоративных стандартов в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Применять методы управления организацией в целом</li> <li>– Использовать принципы и методы кадровой стратегии</li> <li>– Уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</li> <li>– Уметь разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;</li> <li>– Уметь разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</li> <li>– приобретать знания корпоративных стандартов в области управления персоналом в профессиональной деятельности</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</li> </ul>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Навыками разработки стратегии организации</li> <li>– методами оценки кадрового потенциала организации;</li> <li>– практическими навыками использования методов адаптации персонала на других дисциплинах, на занятиях в аудитории и на практике</li> <li>– Владеть умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</li> <li>– методами разработки и внедрения корпоративные стандарты в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методологические аспекты разработки, обоснования и принятия кадровых решений</li> <li>2. Проблемы принятия решений в современных условиях</li> <li>3. Кадровые решения: сущность, содержание, классификация.</li> <li>4. Методы разработки, обоснования и принятия кадровых решений.</li> </ol>	
Б1.Б.06	<p><b>«МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: являются получение студентами комплекса теоретических знаний и практических навыков о содержании организационно-экономической и социально-психологической природе мотивов и стимулов, мотивации и стимулирования в контексте управления развитием персонала в процессе трудовой деятельности:</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения 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"> <li>– <b>ОК-1</b> способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу</li> <li>– <b>ПК-7</b> умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</li> <li>– <b>ПК-23</b> умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в</li> </ul>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>достижение целей организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знать основные правила и принципы проведения бенчмаркинга</li> <li>– Знать понятие политики мотивации и стимулирования персоналфакторы внешней и внутренней среды организации;</li> <li>– Основные методы синтеза информации в области международного регулирования социально-трудовых отношений</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Уметь проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</li> <li>– Уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации</li> <li>– Применять на практике основные методы синтеза информации в области международного регулирования социально-трудовых отношений</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Владеть умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</li> <li>– Владеть умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации</li> <li>– способами демонстрации умения анализировать результаты анализа научной деятельности</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</li> <li>2. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</li> <li>3. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</li> </ol>	
Б1.Б.07	<p><b>ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА</b></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>	72(2 ЗЕТ)

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

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Методами анализа деятельности в сфере управления персоналом</li> <li>– Практическими навыками применения методов проведения исследований в системе управления персоналом</li> <li>– Методами и принципами оценки интеллектуального капитала персонала</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теории поведения человека в организации</li> <li>2. Конструирование и управление организацией</li> <li>3. Личность и коллектив</li> <li>4. Лидерство в организации</li> <li>5. Групповое поведение работников</li> <li>6. Персональное развитие в организации</li> <li>7. Коммуникативное поведение в организации</li> <li>8. Роль мотивации персонала в рамках организационного поведения</li> <li>9. Управление нововведениями в организации</li> <li>10. Организационная культура</li> </ol>	
Б1.Б.08	<p><b>КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: овладение методологией и методикой кадрового консалтинга и аудита</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин «Теория организации и организационного проектирования», «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"> <li>– <b>ОПК-6</b> способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</li> <li>– <b>ПК-2</b> умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Принципы и методы разработки и реализации стратегии организации</li> <li>– Определения интеллектуального капитала персонала</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Использовать принципы и методы разработки и реали-</li> </ul>	72 (2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>зации стратегии организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– оценивать интеллектуальный капитал персонала</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Навыками разработки стратегии организации</li> <li>– Методами и принципами оценки интеллектуального капитала персонала</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования.</li> <li>2. Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга</li> <li>3. Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга.</li> <li>4. Кадровый аудит.</li> </ol>	
Б1.Б.09	<p><b>ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ</b></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"> <li>– <b>ОК-2</b> готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</li> <li>– <b>ОПК – 3</b> владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</li> <li>– <b>ОПК- 4</b> способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</li> <li>– <b>ОПК- 7</b> владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</li> <li>– <b>ОПК- 8</b> владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты</li> </ul>	108(3 ЗЕТ)

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

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– методикой определения социально-экономической эффективности системы</li> <li>– Навыками разработки кадровой и социальной политики</li> <li>– механизмами взаимодействия стратегии и корпоративной кадровой политики.</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> Теоретико-методологические основы управления персоналом организации</li> <li><b>2.</b> Планирования и управления персоналом организации</li> <li><b>3.</b> Функционально-стоимостной анализ в системе управления персоналом</li> </ol>	
<b>Б1.Б.10</b>	<p><b>«ЛИДЕРСТВО И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ»</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: являются формирование у студентов-магистрантов теоретических знаний и практических умений в сфере лидерства и командообразования.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплины «Актуальные проблемы организации труда персонала», «Управление человеческими ресурсами».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении 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"> <li>– <b>ОПК-5</b> способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</li> <li>– <b>ПК-2</b> умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</li> <li>– <b>ПК-8</b> способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</li> <li>– <b>ПК-28</b> владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные определения и понятия «команды», «эффективности», показатели эффективности работы команды;</li> </ul>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Определения интеллектуального капитала персонала</li> <li>– способы формирования эффективной организационной культуры</li> <li>– Понятия «наставничества», «развития персонала» и способов вдохновения других на развитие персонала и организации;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Выделять основные способы создания команды профессионалов;</li> <li>– определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</li> <li>– применять в практической деятельности способы обеспечения профилактики конфликтов в кросскультурной среде</li> <li>- Распознавать эффективные навыки наставничества и применять их при решении практических задач;</li> <li>–</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– практическими навыками создания команды профессионалов и эффективной работы в командах,</li> <li>– Методами и принципами оценки интеллектуального капитала персонала</li> <li>– - навыками и методиками обобщения результатов профилактики конфликтов в кросскультурной среде</li> <li>– Практическими навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации;</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность лидерства как базового элемента групповой организации</li> <li>2. Ролевые функции и типологические характеристики лидерства.</li> <li>3. Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции.</li> <li>4. Командообразование как ключевая задача лидеров руководителей.</li> </ol>	
<b>Б1.В</b>	<b>Вариативная часть</b>	
<b>Б1.В.01</b>	<p><b>ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ИХ РЕГУЛИРОВАНИЕ</b></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</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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 защиты ВКР).</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p><b>ОК-2</b> готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p><b>ОК-3</b> готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p> <p><b>ОПК-2</b> готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p><b>ПК-23</b> умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b> основы социальной и этической ответственности; основы самореализации, саморазвития и использования творческого потенциала; социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; основы бенчмаркинга</p> <p><b>уметь:</b> 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><b>владеть навыками:</b> 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><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовые правонарушения и разногласия между работодателем и работником по вопросам регулирования трудовых отношений</li> <li>2. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров</li> <li>3. Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров</li> </ol>	
<b>Б1.В.02</b>	<b>ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ СОЦИ-</b>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p><b>АЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: сформировать у студентов базовые знания об этапах и периодах исторического развития законодательства о труде, основах философии, политики и социологии трудового права, современных тенденциях его развития в России и за рубежом, сформировать навыки работы юрисконсульта в области кадровых вопросов и трудовых отношений.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплины «Правоведение».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, позволят изучать дисциплины профильного цикла магистерской программы «Управление персоналом».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОК-2</b> готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</li> <li>– <b>ПК-9</b> способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</li> <li>– <b>ПК-29</b> владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Сферу применения социальной и этической ответственности</li> <li>– законодательную и методическую базу создания комфортных условий труда в организации при оргпроектировании</li> <li>– Методы преподавания специализированных дисциплин</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Действовать в нестандартных ситуациях</li> <li>– разрабатывать программы мер и проводить оценку режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации при решении задач оргпроектирования</li> <li>– Применять интерактивные технологии преподавания</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– готовностью действовать в нестандартных ситуациях</li> <li>– навыками и приемами разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения</li> </ul>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>безопасности для различных категорий персонала организации при организационном проектировании без ошибок</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками разработки учебно-методических комплексов</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> Законодательство в сфере защиты социально-трудовых прав работников</li> <li><b>2.</b> Создание комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха</li> <li><b>3.</b> Обеспечение безопасности для различных категорий персонала организации</li> </ol>	
<b>Б1.В.03</b>	<p><b>ДЕЛОВОЙ АНГЛИЙСКИЙ</b></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"> <li>– <b>ОК-3:</b> готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</li> <li>– <b>ОПК -1:</b> готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</li> <li>- <b>ПК -24</b> владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знает достаточное количество способов для эффективного решения поставленных задач</li> <li>– основную профессиональную терминологию на иностранном языке, лексику делового иностранного языка</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и культурный уровень, строить траекторию профессионального развития</li> <li>– находить профессиональную информацию на иностран-</li> </ul>	144 (4 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ном языке, применять знания иностранного языка при проведении рабочих переговоров и составлении деловых документов</p> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды.</li> <li>– навыками делового общения на иностранном языке, иноязычной компетенцией, позволяющей получать и оценивать информацию из зарубежных источников</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Портфолио магистра</li> <li>2. Профессиональная и языковая подготовка магистра.</li> <li>3. Встреча с деловыми партнерами. Презентации и переговоры. Деловые визиты.</li> <li>4. Логика и грамматика процесса профессиональной коммуникации</li> <li>5. Деловая корреспонденция</li> <li>6. Устройство на работу. Карьера. Профессиональный рост.</li> </ol>	
<b>Б1.В.04</b>	<p><b>СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: изучение и анализ существующих теорий и моделей экономического развития, опыта модернизации отдельных стран и на основе определения стратегии российского обновления.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин: «Теория организации и организационного проектирования», «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"> <li>– <b>ОПК-8</b> владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее элементов</li> <li>– <b>ОПК-9</b> способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</li> </ul>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Технологии управления персоналом</li> <li>– Определения органов государственного и муниципального управления</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Применять на практике технологии управления персоналом при подготовки решений в области оптимизации функционировании системы управления персоналом</li> <li>– оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методикой определения социально-экономической эффективности системы</li> <li>– основными методами решения задач в области оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Экономическое развитие и рост: сущность, факторы и типы. Цикличность экономического развития</li> <li>2. Модели и тенденции социально-экономического и политического развития</li> <li>3. Модели социально-экономического развития стран с развитой и переходной экономикой</li> </ol>	
<b>Б1.В.05</b>	<p><b>МИГРАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: формирование знаний, навыков, компетенций, умений и владений, необходимых управленцам для решения задач в сфере регулирования отношений, которые возникают между участниками миграционного процесса по поводу реализации их прав и обязанностей, связанных с въездом в страну, выездом из страны, пребыванием и проживанием на ее территории.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин «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"> <li>– <b>ОК-2</b> готовностью действовать в нестандартных ситуа-</li> </ul>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>циях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОК-3</b> готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</li> <li>– <b>ПК-9</b> способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– законодательную и нормативную базу миграционной политики РФ для действий в нестандартных управленческих ситуациях и осуществления социальной ответственности за принятые решения</li> <li>– нормы, а также определения и понятия сферы миграционной политики; направления творческой деятельности специалиста данной области</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять знания по поведению в нестандартных ситуациях и осуществлению социальной ответственности за принятые решения, связанные с миграционными процессами</li> <li>– совершенствовать алгоритмы анализа подобранного материала по проблемам миграционной политики и осуществления поиска творческого решения</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками и приемами создания внутриучрежденческой регламентации по поведению в нестандартных ситуациях и осуществлению социальной ответственности за принятые решения, связанные с миграционными процессами без ошибок</li> </ul> <p>навыками и методиками обобщения результатов решения, экспериментальной деятельности в сфере миграционной политики;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– способами демонстрации умения анализировать ситуацию, связанную самореализацией, использованием творческого потенциала специалиста по миграционной политике</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Миграция населения: сущность, причины, тенденции</li> <li>2. Основные направления миграционной политики государства</li> </ol>	
<b>Б1.В.06</b>	<p><b>ПОЛИТИКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: является проникновение в сущность политики заработной платы как целостного сложного, относительно самостоятельного явления, выявление внутренних и внешних связей, отношений (закономерно-</p>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>стей) и определение перспектив ее совершенствования.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплины «Экономика труда», «Рынок труда».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Актуальные проблемы организации труда персонала. Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>- <b>ПК – 7</b> умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <p>– Основные базовые основы современной теории и методологии политики заработной платы</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>– анализировать действующие формы и системы оплаты труда, с целью разработки новых подходов к формированию доходов работников.</p> <p><b>владеть навыками:</b></p> <p>– Владеть умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации</p> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <p>1. Теоретические и методологические основы формирования и реализации политики заработной платы</p> <p>2. Структурные элементы политики заработной платы традиционного типа</p> <p>3. Компенсационный пакет как вспомогательный элемент политики заработной платы традиционного типа</p>	
<b>Б1.В.07</b>	<p><b>РЕГУЛИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: сформировать у магистрантов навыки анализа и синтеза проблем международного регулирования социально-трудовых отношений.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин «Теория организации и организационного проектирования», «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 раз-</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>вигие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ОК-1</b> способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу</li> <li>– <b>ОПК-7</b> владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</li> <li>– <b>ПК-7</b> умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Основные методы синтеза информации в области международного регулирования социально-трудовых отношений</li> <li>– Методы исследования технологий управления персоналом</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Применять на практике основные методы синтеза информации в области международного регулирования социально-трудовых отношений</li> <li>– Определять эффективность реализации технологий управления персоналом</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– способами демонстрации умения анализировать результаты анализа научной деятельности</li> <li>– способами демонстрации умения анализировать результаты научно- исследовательской деятельности</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Труд и социально-трудовые отношения</li> <li>2. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы</li> <li>3. Социальное партнерство и социальная политика в решении проблем социально-трудовых отношений</li> </ol>	
<b>Б1.В.08</b>	<p><b>АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: формирование у магистрантов теоретических и практических навыков разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплины «Теория организации и организационного проектирования». Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Современные проблемы управления персоналом»;</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>«Кадровый консалтинг и аудит».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ПК – 29</b> владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основы преподавания специализированных дисциплин</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять методы и технологии преподавания условий труда в организации</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками преподавания дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предмет и задачи дисциплины. Основные понятия о труде.</li> <li>2. Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал.</li> <li>3. Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда.</li> <li>4. Государственная и корпоративная политика регулирования оплаты труда.</li> <li>5. Производительность, эффективность и рентабельность труда.</li> </ol>	
<b>Б1.В.ДВ.01</b>	<b>Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.1</b>	
<b>Б1.В.ДВ.01.01</b>	<p><b>УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: приобретение магистрами необходимой квалификации для практического применения эффективных методов, приемов и технологий управления человеческими ресурсами-исследований, необходимых для принятия необходимых эффективных управленческих решений.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины «Основы управление персоналом».</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин «Современные проблемы управления персоналом»; «Кадровый консалтинг и аудит».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>ОПК – 3</b> владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее</li> </ul>	72(2 ЗЕТ)

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

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ла</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– внедрять политику привлечения подбора и отбора конкурентоспособного персонала</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами совершенствования форм и систем оплаты труда</li> <li>– комплексным видением современных проблем управления</li> <li>– навыками анализа проблемного поля</li> <li>– современными технологиями управления персоналом</li> <li>– навыками определения должностные функции кадровых работников;</li> <li>– Технологиями управления персоналом в организации</li> <li>– механизмами взаимодействия стратегии и корпоративной кадровой политики.</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Персонал как подсистема в системе управления организации.</li> <li>2. Управление поведением персонала организации</li> </ol>	
<b>Б1.В.ДВ.01.02</b>	<p><b>СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: является формирование у студентов представления о месте стратегического планирования в общем процессе рыночного управления персоналом и системы знаний об использовании в совершенствовании 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><b>ОПК – 3</b> 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"> <li>– <b>ОПК- 4</b> способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</li> </ul>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>– <b>ОПК- 7</b> владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p> <p>– <b>ПК- 3</b> умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>– <b>ПК – 6</b> умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>– <b>ПК -5</b> умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>– <b>ПК – 4</b> умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p>– <b>ПК – 2</b> умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Сферу применения социальной и этической ответственности</li> <li>– Методы поиска, обработки, анализа</li> <li>– Методы оценки эффективности использования и развития персонала</li> <li>– Методы исследования технологий управления персоналом</li> <li>– Элементы социально-экономической эффективности системы</li> <li>– Основные методы и принципы разработки кадровой и социальной политикой</li> <li>– Методы и формы принципы разработки деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Действовать в нестандартных ситуациях</li> <li>– распознавать эффективное решение от неэффективного</li> <li>– Оценивать эффективность использования и развития персонала</li> <li>– разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</li> <li>– Применять на практике технологии управления персоналом при подготовки решений в области оптимизации функционировании системы управления персоналом</li> <li>– разрабатывать кадровую и социальную политику</li> <li>– определять виды текущей деловой оценки персонала</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– готовностью действовать в нестандартных ситуациях</li> <li>– навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</li> <li>– Инструментами повышения эффективности использования и развития персонала</li> <li>– Навыками эффективной реализации современных технологий управления персоналом</li> <li>– методикой определения социально-экономической эффективности системы</li> <li>– Навыками разработки кадровой и социальной политики</li> <li>– механизмами взаимодействия стратегии и корпоративной кадровой политики.</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Стратегическое управление в системе управления персоналом</li> <li>2. Организация стратегического управления персоналом.</li> </ol>	
<b>Б1.В.ДВ.02.01</b>	<p><b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: - приобретение магистрами практических знаний и навыков в области обучения персонала и развития персонала организации.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины «Теория организации и организационного проектирования», «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"> <li>- <b>ОПК-1</b> готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках <b>для решения задач профессиональной деятельности</b></li> <li style="padding-left: 20px;"><b>ОПК 4</b> способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</li> <li>- <b>ОПК-10</b> владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</li> <li style="padding-left: 20px;"><b>ПК-5</b> умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p><b>знать:</b>  Методы оценки эффективности использования и развития персонала  Методы исследования технологий управления персоналом  Технологии формирования политики обучения и развития персонала</p> <p><b>уметь:</b>  Оценивать эффективность использования и развития персонала  применять количественные и качественные методы анализа,  Разрабатывать политику обучения и развития персонала организации</p> <p><b>владеть навыками:</b>  Инструментами повышения эффективности использования и развития персонала  Инструментами повышения эффективности использования и развития персонала  Навыками разработки политики обучения и развития персонала организации</p> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b>  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>	
<b>Б1.В.ДВ.02.02</b>	<p><b>ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ</b></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:</p> <p><b>ОПК-1</b> готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках <b>для решения</b></p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p><b>задач профессиональной деятельности</b>  <b>ОПК 4</b> способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала  - <b>ОПК-10</b> владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы  <b>ПК-5</b> умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации  В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b>  Методы оценки эффективности использования и развития персонала  Методы исследования технологий управления персоналом  Технологии формирования политики обучения и развития персонала</p> <p><b>уметь:</b>  Оценивать эффективность использования и развития персонала  применять количественные и качественные методы анализа,  Разрабатывать политику обучения и развития персонала организации</p> <p><b>владеть навыками:</b>  Инструментами повышения эффективности использования и развития персонала  Инструментами повышения эффективности использования и развития персонала  Навыками разработки политики обучения и развития персонала организации</p> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b>  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>	
<b>Б1.В.ДВ.03.01</b>	<p><b>ЭКОНОМИКА ТРУДА</b>  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>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<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> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>ПК- 3</b> умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</li> <li>– <b>ПК – 7</b> умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</li> </ul> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– законодательную и методическую базу привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала при решении задач по экономики труда</li> <li>– Знать понятие политики мотивации и стимулирования персонала; факторы внешней и внутренней среды организации; понятие стратегии организации;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– внедрять политику привлечения подбора и отбора конкурентоспособного персонала</li> <li>– Уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации.</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками и приемами создания внутриучрежденческой регламентации привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала при организационном проектировании без ошибок</li> <li>– Владеть умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации используемыми в экономике труда</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. экономика труда как наука</li> <li>2. трудовые ресурсы и эффективность их использования</li> <li>3. заработная плата. организация оплаты труда</li> </ol>	
<b>Б1.В.ДВ.03.02</b>	<p><b>ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области экономических отношений, возникающих в процессе формирования и использования трудового потенциала общества, ознакомление с механизмами и формами практической реализации этих</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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> <p><b>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</b></p> <p><b>ПК- 3</b> умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p><b>ПК – 7</b> умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p><b>В результате изучения дисциплины студент должен:</b></p> <p><b>знать:</b></p> <p>законодательную и методическую базу привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала при решении задач по экономики труда</p> <p>Знать понятие политики мотивации и стимулирования персонала; факторы внешней и внутренней среды организации; понятие стратегии организации;</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>внедрять политику привлечения подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации.</p> <p><b>владеть навыками:</b></p> <p>навыками и приемами создания внутриучрежденческой регламентации привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала при организационном проектировании без ошибок</p> <p>Владеть умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации используемыми в экономике труда</p> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. экономика труда как наука</li> <li>2. трудовые ресурсы и эффективность их использования</li> <li>3. заработная плата. организация оплаты труда</li> <li>4.</li> </ol>	
<b>Б1.В.ДВ.04.01</b>	<b>ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ</b>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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 конкретного 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"> <li>- <b>ОПК-5</b> способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</li> <li>- <b>ОПК-8</b> владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом</li> <li><b>ОПК-12</b> умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</li> <li><b>ПК-9</b> способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</li> </ul> <p><b>В результате изучения дисциплины студент должен:</b></p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные определения и понятия «команды», показатели эффективности работы команды</li> <li>- основы определения социально-экономической эффективности системы</li> <li>основы создания комфортных условий труда в организации</li> <li>- основы проведения исследований в системе управления персоналом</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом</li> </ul>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>- разрабатывать оптимальные режимы труда и отдыха  - разрабатывать инструменты и методы проведения исследований в системе управления персоналом  - применять основные способы создания команды профессионалов</p> <p><b>владеть навыками:</b></p> <p>- практическими навыками создания команды профессионалов и эффективной работы в командах  - методикой определения социально-экономической эффективности системы  -навыками обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации  -навыками анализа результатов исследований в системе управления персоналом</p> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <p>1. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом  2. Подходы и методы к оценке управления персоналом</p>	
<b>Б1.В.ДВ.04.02</b>	<p><b>«БЮДЖЕТИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: является формирование у магистрантов теоретических знаний и практических навыков в области организации бюджетного процесса и управления персоналом для достижения оперативных и стратегических целей предприятия.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины Стратегическое управление персоналом. Управление человеческими ресурсами.</p> <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>- <b>ОПК-5</b> способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p> <p><b>ОПК-8</b> владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отд</p> <p><b>ОПК-12</b> умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>- <b>ПК-9</b> способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p><b>В результате изучения дисциплины студент должен:</b></p> <p><b>знать:</b></p> <p>основные формы технологий управления персоналом в организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти</p> <p>понятие и состав трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>применять результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом</p> <p>оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p><b>владеть навыками:</b></p> <p>определения социально-экономической эффективности систем управления и бюджетирования</p> <p>определения социально-экономической эффективности воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом</li> <li>2. Подходы и методы к оценке управления персоналом. Бюджетирование</li> </ol>	
<b>Б1.В.ДВ.05.01</b>	<p><b>«СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА»</b></p> <p>Цель изучения дисциплины: являются формирование комплекса представлений о логичной теоретической системе, позволяющей оценить текущее состояние трудовых ресурсов, проанализировать тенденции развития персонала, грамотно выстроить планы на будущее.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины полученных в процессе обучения на степень бакалавра.</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы для подготовке к итоговой аттестации и защите выпускной квалификационной работы.</p> <p><b>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</b></p>	108 (3ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p><b>ПК-6</b> умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p><b>В результате изучения дисциплины студент должен:</b></p> <p><b>знать:</b> основы деловой оценки персонала</p> <p><b>уметь:</b> определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала</p> <p><b>владеть навыками:</b> навыками проведения деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации. способами демонстрации умения анализировать результаты анализа научной деятельности</p> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основы деловой оценки и аттестации персонала</li> <li>2. Цели, задачи и виды оценки и аттестации персонала</li> <li>3. Проведение оценки и аттестации персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</li> </ol>	
<b>Б1.В.ДВ.05.02</b>	<p><b>ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ АТТЕСТАЦИИ И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА</b></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><b>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>ОПК – 3</b> – владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом.</li> <li>- <b>ОПК – 6</b> – способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.</li> <li><b>ОПК – 11</b> – умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</li> <li><b>ПК – 4</b> – умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</li> <li><b>ПК – 5</b> – умением разрабатывать и внедрять политику обу-</li> </ul>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>чения и развития персонала организации.  <b>ПК – 10</b> – умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом  <b>знать:</b>  - современные проблемы управления персоналом в организации  - основные научные проблемы управления персоналом  - основы адаптации персонала организации  - основы обучения и развития персонала организации  - основы стандартизации в области управления персоналом  <b>уметь:</b>  - 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  <b>владеть навыками:</b>  - 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  <b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b>  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.</p>	
<b>Б2</b>	<b>Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)</b>	
<b>Б2.В</b>	<b>Практики</b>	
<b>Б2.У</b>	<b>Учебная практика</b>	
<b>Б2.В.01(У)</b>	<p><b>УЧЕБНАЯ – ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ</b></p> <p>Целью учебной - практики по получению первичных профессиональных умений и навыков является подготовка студента к осуществлению профессиональной деятельности</p>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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 экономического 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><b>В результате прохождения учебной практики у обучающегося, должны быть сформированы следующие компетенции:</b></p> <p><b>ПК – 24</b> владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <p>-методы анализа и систематизации информации по теме исследования;</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>- использовать методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</p> <p><b>владеть навыками:</b></p> <p>- навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Планирование работы.</li> <li>2. Характеристика предприятия, его структура.</li> <li>3. Производственный инструктаж</li> <li>4. Проведение работы (формирования первичных профессиональных умений и навыков).</li> <li>5. Оформление отчета по прохождению практики.</li> <li>6. Доклад и защита отчета</li> </ol>	
<b>Б2.В.02(Н)</b>	<p><b>НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА</b></p> <p>Целями научно-исследовательской работы магистра являются: развитие способности самостоятельного осуществления научно-исследовательской работы, связанной с решением сложных профессиональных задач в инновационных ус-</p>	324 (9 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ловиях.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин, полученных в процессе обучения общенаучного и профессионального циклов</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при организации научно-исследовательской работы, позволят подготовиться к защите магистерской диссертации магистерской программы «Управление персоналом».</p> <p><b>В результате выполнения научно-исследовательской работы у обучающего должны быть сформированы следующие компетенции:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>ПК-22</b> умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели.</li> <li>- <b>ПК-25</b> умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</li> <li>- <b>ПК-28</b> владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</li> <li>- <b>ПК-29</b> владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</li> </ul> <p><b>В результате изучения дисциплины студент должен:</b></p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Методы исследования научно-исследовательской работы;</li> <li>- Методы и формы проведения совещания</li> <li>- Принципы наставничества</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</li> <li>- формировать регламент</li> <li>- Методы преподавания специализированных дисциплин</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способами демонстрации умения анализировать результаты научно- исследовательской</li> <li>- навыками анализа проблемного поля</li> <li>- навыками разработки программ развития</li> <li>- навыками разработки учебно-методических комплексов</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие этапы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ проблемы и выбор направления исследования.</li> <li>2. Теоретические исследования.</li> <li>3. Параметрические исследования объекта.</li> </ol>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	4. Обобщение и оценка результатов исследований	
<b>Б2.В.03(П)</b>	<p><b>ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ– ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА</b></p> <p>Целями производственной - педагогической практики являются закрепление и углубление теоретической подготовки обучающегося, приобретение им практических навыков и компетенций, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности.</p> <p>Для прохождения педагогической практики необходимы знания, умения и владения, сформированные в результате изучения следующих дисциплин «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом».</p> <p>Знания, умения и владения, полученные в процессе прохождения педагогической практики, будут необходимы для написания магистерской диссертации</p> <p><b>В результате прохождения педагогической практики у обучающегося, должны быть сформированы следующие компетенции:</b></p> <p><b>ПК-26</b> умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>ПК-27</b> владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>ПК-29</b> владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы преподавания специализированных дисциплин;</li> <li>- методы управления и оценки эффективности образовательных процессов;</li> <li>- методы и формы разработки учебно-методических комплексов;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять интерактивные технологии преподавания;</li> <li>- оценивать эффективность образовательных процессов;</li> <li>- разрабатывать учебно-методические комплексы;</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- владеть разработки учебно-методических комплексов.</li> <li>- навыками разработки учебно-методических комплексов</li> <li>- навыками разработки учебно-методических комплексов</li> </ul>	432 (12 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <p>1.Подготовительный этап - Ознакомительная лекция; - Инструктаж по технике безопасности.</p> <p>2. Подготовка учебно-методических материалов по выбранной дисциплине.</p> <p>3. Ассистирование преподавателей по выбранной дисциплине.</p> <p>4. Защита отчета</p>	
<b>Б2.В.04(П)</b>	<p><b>Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</b></p> <p>Целями производственной - практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности по направлению подготовки 38.04.03. 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><b>В результате прохождения педагогической практики у обучающегося, должны быть сформированы следующие компетенции:</b></p> <p><b>ПК-1</b> умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> <p><b>ПК- 2</b> умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p><b>ПК- 3</b> умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного</p> <p><b>ПК- 4</b> умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p><b>ПК- 5</b> умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p><b>ПК – 6</b> умением определять цели, задачи и виды текущей</p>	648 (18 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p><b>ПК-7</b> умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p><b>ПК-8</b> способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> <p><b>ПК-9</b> способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p><b>ПК-23</b> умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p><b>ПК-28</b> владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p> <p><b>В результате изучения дисциплины студент должен:</b></p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы создания комфортных условий труда в организации</li> <li>- основы управления конфликтами в кросскультурной среде</li> <li>- основы деловой оценки персонала</li> <li>- основы обучения и развития персонала организации</li> <li>- основы адаптации персонала организации</li> <li>- основы привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</li> <li>- содержание кадрового и интеллектуального капитала персонала</li> <li>- основы философии и концепции управления персоналом</li> <li>- принципы наставничества;</li> <li>- методы и формы разработки бенчмаркетинга</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать оптимальные режимы труда и отдыха</li> <li>- поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</li> <li>- определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала</li> <li>- разрабатывать политику обучения и развития персонала организации</li> <li>- разрабатывать политику адаптации персонала организации</li> <li>- разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</li> <li>- оценивать кадровый и интеллектуальный капитал персонала</li> <li>- разрабатывать кадровую и социальную политику</li> </ul>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать эффективность развития персонала;</li> <li>- разрабатывать процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</li> <li>- навыками профилактики конфликтов в кросскультурной среде</li> <li>- навыками проведения деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</li> <li>- навыками внедрения и использования методов обучения и развития персонала организации</li> <li>- навыками внедрения и использования методов адаптации персонала</li> <li>- навыками привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</li> <li>- навыками развития системы и технологии управления персоналом в организации</li> <li>- Навыками внедрения и реализации стратегии управления персоналом</li> <li>- навыками разработки программ развития.</li> <li>- навыками реализации процедуры оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовительный этап <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ознакомительная лекция</li> <li>- Инструктаж по технике безопасности</li> </ul> </li> <li>2. Получение профессиональных навыков</li> <li>3. Выполнение индивидуальных заданий</li> <li>4. Подготовка отчета по практике</li> <li>5. Защита отчета</li> </ol>	
<b>Б2.В.05(П)</b>	<p><b>Производственная - преддипломная практика</b></p> <p>Целями производственной – преддипломной практики являются закрепление и углубление теоретической подготовки обучающегося, приобретение им практических навыков и компетенций, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности.</p> <p>Для прохождения производственной – 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><b>В результате прохождения практики у обучающегося, должны быть сформированы следующие компетенции:</b></p> <p><b>ПК-8</b> способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный</p>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> <p><b>ПК-10</b> умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p> <p><b>ПК-22</b> мением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом</p> <p><b>ПК-24</b> владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p><b>ПК-25</b> умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</p> <p><b>ПК-26</b> умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</p> <p><b>ПК-27</b> владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения</p> <p><b>ПК-28</b> владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p> <p><b>ПК-29</b> владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p> <p><b>В результате изучения дисциплины студент должен:</b></p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы преподавания специализированных дисциплин</li> <li>- основы наставнической деятельности</li> <li>- Методы управления и оценки эффективности образовательных процессов</li> <li>- основы разработки обучающих материалов</li> <li>- основы проведения совещаний</li> <li>- основные методы работы с информацией</li> <li>- основы проведения научно-исследовательской работы;</li> <li>- Основы стандартизации в области управления персоналом</li> <li>- основы управления конфликтами в кросскультурной среде</li> <li>-методы и формы проведения совещания;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Применять методы и технологии преподавания</li> <li>- вдохновлять других на развитие персонала и организации</li> <li>- Оценивать эффективность образовательных процессов</li> <li>- разрабатывать образовательные программы</li> </ul>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выбирать тему, формировать регламент совещания</li> <li>- использовать методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</li> <li>- разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</li> <li>- разрабатывать корпоративные стандарты в области управления персоналом</li> <li>- поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</li> <li>- формировать регламент;</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- компетенции специалистов по управлению персоналом</li> <li>- навыками наставничества</li> <li>- навыками разработки учебно-методических комплексов</li> <li>- навыками разработки учебно-методических комплексов</li> <li>- навыками анализа проблемного поля и принятия совместных решений</li> <li>- навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</li> <li>- навыками количественных и качественных методов анализа, при принятии решений в области управления персоналом</li> <li>- навыками внедрения корпоративных стандарты в области управления персоналом</li> <li>- навыками профилактики конфликтов в кросскультурной среде</li> <li>- навыками анализа проблемного поля.</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие этапы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовительный этап, включающий инструктаж по технике безопасности.</li> <li>2. Сбор материала для написания магистерской диссертации, выполнение индивидуальных заданий</li> <li>3. Подготовка отчета по практике</li> <li>4. Защита отчета.</li> </ol>	
<b>БЗ</b>	<b>Государственная итоговая аттестация</b>	
<b>БЗ.Б.01</b>	<p><b>ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ</b></p> <p>Государственная итоговая аттестация проводится государственными экзаменационными комиссиями в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися образовательных программ соответствующим требованиям федерального государственного образовательного 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</p>	324 (9 ЗЕТ)

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

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

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ПК-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;</li> <li>– ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом;</li> <li>– ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;</li> <li>– ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;</li> <li>– ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения;</li> <li>– ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;</li> <li>– ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения;</li> <li>– ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации;</li> <li>– ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.</li> </ul> <p><b>Содержание государственного экзамена</b>  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>	
<b>ФТД</b>	<b>Факультативы</b>	
<b>ФТД.В.01</b>	<b>Медиакультура</b> Цель изучения дисциплины: формирование и развитие у	36 (1 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>студентов «медийной» грамотности, рефлексивности и критического отношению к продуктам медиа, способности творчески расшифровывать и интерпретировать значения, транслируемые средствами массовой информации.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины призван помочь студентам в изучении различных пластов истории и теории культуры, истории средств коммуникации.</p> <p>Знания и умения, полученные студентами при изучении дисциплины, необходимы при изучении следующих дисциплин будут необходимы студентам при изучении философии, при прохождении практики и при ГИА.</p> <p><b>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</b></p> <p><b>ОК-2</b> готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p><b>В результате изучения дисциплины студент должен:</b></p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сферу применения социальной и этической ответственности</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- действовать в нестандартных ситуациях</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– готовностью действовать в нестандартных ситуациях</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Медиагенезис;</li> <li>2. Медиакультура и медиасреда;</li> </ol>	
<b>ФТД.В.02</b>	<p><b>СПЕЦИФИКА ПУБЛИЧНЫХ ВЫСТУПЛЕНИЙ</b></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><b>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</b></p> <p><b>ОК-2</b> готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за приня-</p>	36 (1 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>тые решения</p> <p><b>В результате изучения дисциплины студент должен:</b></p> <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы социальной и этической ответственности</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</li> </ul> <p><b>владеть навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– готовностью действовать в нестандартных ситуациях</li> </ul> <p><b>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выступление. Виды выступлений и требования к ним</li> <li>2. Подготовка и написание речи. Этапы работы над текстом.</li> <li>3. Содержание и форма выступления.</li> <li>4. Взаимодействие с аудиторией.</li> </ol>	