

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»

РАССМОТРЕНО

на заседании Ученого совета

Протокол № 4
«24» 06 2015г.



УТВЕРЖДАЮ

Ректор АНО «ООВО» «УЭУ»

д.э.н., профессор

В.Н. Узунов В.Н. Узунов

«25» *июль* 2015

Основная образовательная программа высшего образования

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Квалификация (степень)
Магистр

Очное и заочное обучение

Симферополь 2015

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
1.1. Основная образовательная программа магистратуры, реализуемая образовательной организацией по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.....	3
1.2. Нормативные документы для разработки ООП магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.....	3
1.3. Общая характеристика основной образовательной программы высшего образования (магистратура).....	4
1.4 Требования к уровню подготовки, необходимому для освоения магистерской программы.....	4
2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника ООП магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом....	4
2.1. Область профессиональной деятельности выпускника.....	4
2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника.....	5
2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника.....	5
2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника.....	6
3. Компетенции выпускника ООП магистратуры, формируемые в результате освоения данной ООП ВО.....	7
4. Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса при реализации ООП магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.....	12
4.1. Календарный учебный график.....	12
4.2. Учебный план подготовки магистра.....	12
4.3. Рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей).....	12
4.4. Программы практик и организация научно-исследовательской работы обучающихся.....	14
5. Фактическое ресурсное обеспечение ООП магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом в АНО «ООВО» УЭУ.....	14
5.1. Кадровое обеспечение.....	14
5.2. Материально-техническое обеспечение.....	15
5.3. Информационно-библиотечное обеспечение.....	17
6. Характеристики среды ВУЗа, обеспечивающие развитие общекультурных и социально-личностных компетенций выпускников.....	18
7. Нормативно-методическое обеспечение системы оценки качества освоения обучающимися ООП магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.....	19
7.1. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация.....	20
7.2. Итоговая государственная аттестация выпускников ООП магистратуры.....	20
8. Другие нормативно-методические документы и материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся.....	21
Приложение 1. Календарный учебный график.....	23
Приложение 2. Учебный план подготовки магистратуры.....	25
Приложение 3. Рабочие программы (аннотации) учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей).....	28
Приложение 4 Программы практик (аннотации программ практик).....	92
Приложение 5 Матрица соответствия компетенций, составных частей ООП и оценочных средств.....	103

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основная образовательная программа магистратуры, реализуемая в Автономной некоммерческой организацией «Образовательная организация высшего образования» «Университет экономики и управления» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом представляет собой систему документов, разработанную и утвержденную образовательной организацией с учетом требований рынка труда на основе Федерального государственного образовательного стандарта по соответствующему направлению подготовки высшего образования (ФГОС ВО), а также с учетом рекомендованной примерной образовательной программы.

ООП регламентирует цели, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника по данному направлению подготовки и включает в себя: учебный план, рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся, а также программы учебных и производственных практик, календарный учебный график и методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии.

1.2. Нормативные документы для разработки ООП магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Нормативно-правовую базу разработки ООП ВО составляют:

– Федеральные законы Российской Федерации: «*Об образовании в Российской Федерации*» (от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ), Об особенностях правового регулирования отношений в сфере образования в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя и о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (от 05.05.2014 №84-ФЗ);

– Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры) (Приказ Минобрнауки России № 367 от 08.04.2015 г.);

– Нормативно-методические документы Минобрнауки России;

– Примерная основная образовательная программа (ПООП ВО) по направлению подготовки;

– Устав АНО «ООВО» «УЭУ».

1.3. Общая характеристика основной образовательной программы высшего образования (магистратура)

Целью разработки ООП по направлению 38.04.03 Управление персоналом является методическое обеспечение реализации ФГОС ВО по данному направлению подготовки и на этой основе развитие у магистрантов личностных качеств, а также формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Срок освоения ООП – 2 года по очной форме обучения.

Трудоемкость освоения магистрантом ООП составляет 120 зачетных единиц за весь период обучения в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению и включает все виды аудиторной и самостоятельной работы магистранта, практики и время, отводимое на контроль качества освоения магистрантом ООП.

1.4. Требования к уровню подготовки, необходимому для освоения магистерской программы

Лица, имеющие диплом бакалавра (специалиста) и желающие освоить данную магистерскую программу, зачисляются в магистратуру по результатам вступительных испытаний, программы которых разрабатываются Университетом с целью установления у поступающего наличия компетенций, необходимых для освоения магистерских программ по данному направлению.

2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА ООП МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

2.1. Область профессиональной деятельности выпускника

Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры, включает:

- 1) разработку философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- 2) кадровое планирование и маркетинг персонала;
- 3) найм, оценку, прием, аудит, контроллинг и учет персонала;
- 4) социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала;
- 5) трудовые отношения;
- 6) управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала и организации;
- 7) правление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами;
- 8) управление занятостью;

9) организация, нормирование, регламентация, безопасность, условия и дисциплина труда;

10) развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональная переподготовка, стажировку, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом;

11) мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплата труда;

12) социальное развитие персонала;

13) работа с высвобождающимся персоналом;

14) организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в том числе ее организационной структуры;

15) кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение управления персоналом;

16) оценку и бюджетирование затрат на персонал, а также - экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;

17) управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры, являются:

1) службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности;

2) службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;

3) службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;

4) организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите;

5) научно-исследовательские организации;

6) высшие учебные заведения.

2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника

Виды профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники, освоившие программу магистратуры:

○ организационно-управленческая и экономическая;

○ аналитическая и консультационная;

○ научно-исследовательская и педагогическая;

○ проектная;

○ социально-психологическая.

При разработке и реализации программы магистратуры организация ориентируется на конкретный вид (виды) профессиональной деятельности, к

которому (которым) готовится магистр, исходя из потребностей рынка труда, научно-исследовательского и материально-технических ресурсов организации.

2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника

Выпускник, освоивший программу магистратуры, в соответствии с видом (видами) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа магистратуры, готов решать следующие **профессиональные задачи:**

○ **организационно-управленческая и экономическая деятельность:**

- разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;
- формирование системы управления персоналом;
- разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;
- кадровое планирование и маркетинг персонала;
- управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);
- экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал;
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

○ **аналитическая и консультационная деятельность:**

- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом;
- анализ эффективности существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование предложений по ее совершенствованию;
- анализ и моделирование процессов управления персоналом;
- анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
- использование в практической деятельности организаций информации, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала;
- финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации;
- проведение аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом;

○ **научно-исследовательская и педагогическая деятельность:**

- выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;
- разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;
- разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов;

- поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;
- подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;
- разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала;
- разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;
- разработка и использование современных образовательных технологий в процессе обучения персонала;
- организация и участие в образовательном процессе образовательных учреждений Российской Федерации;
- организация и контроль наставничества;
- организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала;
- педагогическая деятельность в корпоративных университетах, бизнес-школах;
- **проектная деятельность:**
- разработка и применение современных методов управления персоналом;
- разработка и экономическое обоснование проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом (в том числе в кризисных ситуациях);
- внедрение и оценка социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом;
- **социально-психологическая деятельность:**
- разработка и эффективное использование современных социальных технологий в работе с персоналом;
- разработка и организация внедрения планов социального развития организации;
- организация управления конфликтами и стрессами, личное участие в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;
- организация предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА ООП МАГИСТРАТУРЫ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДАННОЙ ООП ВО

Результаты освоения ООП магистратуры определяются приобретаемыми выпускником компетенциями, т.е. его способностью применять знания, умения и личные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности.

В результате освоения программы магистратуры у выпускника должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими **общекультурными компетенциями (ОК)**:

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими **общепрофессиональными компетенциями (ОПК)**:

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

- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12).

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать **профессиональными компетенциями (ПК)**, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа магистратуры:

♦ организационно-управленческая и экономическая деятельность:

1. умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1);

2. умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2);

3. умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);

4. умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4);

5. умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);

6. умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6);

7. умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7);

8. способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8);

9. способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9);

10. умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10);

♦ аналитическая и консультационная деятельность:

1. умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК-11);

2. владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния

развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-12);

3. знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала (ПК-13);

4. знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-14);

5. знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике (ПК-15);

6. владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-16);

7. владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-17);

8. умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-18);

9. владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-19);

10. умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора (ПК-20);

11. умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации (ПК-21);

♦ научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

1. умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-22);

2. умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23);

3. владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-24);

4. умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-25);

5. умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-26);

6. владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27);

7. владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28);

8. владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом (ПК-29);

◆ проектная деятельность:

1. владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике (ПК-30);

2. способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-31);

3. владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя (ПК-32);

4. владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-33);

◆ социально-психологическая деятельность:

1. владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации (ПК-34);

2. владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-35);

3. владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и

душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-36).

4. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ООП МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

4.1. Календарный учебный график

Календарный учебный график, в котором указывается последовательность реализации ООП ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом, включая теоретическое обучение, практики, промежуточные и итоговую аттестации, а также каникулы, представлен в приложении 1.

4.2. Учебный план подготовки магистратуры

В учебном плане отображается логическая последовательность освоения циклов и разделов ООП (дисциплин, модулей, практик), обеспечивающих формирование компетенций. Указывается общая трудоемкость дисциплин, модулей, практик в зачетных единицах, а также их общая и аудиторная трудоемкость в часах (Приложение 2). При составлении учебного плана образовательная организация руководствуется общими требованиями к условиям реализации основных образовательных программ, сформулированными в разделе VI ФГОС ВО по направлению подготовки.

Основная образовательная программа должна содержать дисциплины по выбору обучающихся в объеме не менее 30 % вариативной части Блока 1 «Дисциплины».

Для каждой дисциплины, модуля, практики указываются виды учебной работы и формы промежуточной аттестации. Реализация компетентного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

4.3. Рабочие программы учебных дисциплин

Рабочие учебные программы курсов были подготовлены на основе положения о разработке УМК в АНО «ООВО» «УЭУ» представлен в таблице 1.

Перечень рабочих программ по направлению 38.04.03
Управление персоналом

<i>Блок 1</i>	<i>Дисциплины</i>
Б.1.	Базовая часть
М.1.Б.1.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации
М.1.Б.2.	Теория организации и организационного проектирования
М.1.Б.3.	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом
М.1.Б.4.	Развитие систем менеджмента качества
М.1.Б.5.	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом
М.1.Б.6.	Современные методы социологических исследований
М.1.Б.7.	Теория и практика кадровой политики государства и организации
М.1.Б.8.	Современные проблемы управления персоналом
М.1.Б.9.	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений
М.1.Б.10.	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
М.1.Б.11.	Технологии управления развитием персонала
М.1.Б.12.	Управление организационной культурой
М.1.Б.13.	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом
М.1.Б.14.	Кадровый консалтинг и аудит
М.1.В.	Вариативная часть, в т.ч. по выбору обучающегося
М.1.В.1.	Интеллектуальная собственность/ Методология научного исследования
М.1.В.2.	Методика преподавания в высшей школе
М.1.В.3.	Охрана труда в отрасли
М.1.В.4.	Менеджмент персонала
М.1.В.5.	Менеджмент продуктивности/Антикризисное управление персоналом
М.1.В.6.	Мотивация персонала/Коммуникационный менеджмент
М.1.В.7.	Конфликтология
М.1.В.8.	Финансовый менеджмент
М.1.В.9.	Психология управления
<i>Блок 2</i>	<i>Практики, в том числе научно-исследовательская работа</i>
М.2.	Вариативная часть, в том числе по выбору студента
М.2.1.	Научно-исследовательская работа
М.2.2.	Педагогическая практика
М.2.3.	Производственная практика
М.2.4.	Практика: преддипломная
<i>Блок 3</i>	<i>Государственная итоговая аттестация</i>
М.3.	Базовая часть
М.3.1	Подготовка к защите и процедура защиты выпускной квалификационной работы

Аннотации рабочих программ учебных дисциплин представлены в приложении 3.

4.4. Программы практик

В соответствии с ФГОС ВО магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, практика является обязательным разделом основной образовательной программы магистратуры. Она представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся.

При реализации магистерской программы предусматриваются следующие виды учебных и производственных практик:

- Научно-исследовательская работа;
- Педагогическая практика;
- Производственная практика;
- Преддипломная практика.

Программы (в форме аннотаций) практик представлены в Приложении 4.

5. ФАКТИЧЕСКОЕ РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ООП МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В АНО «ООВО» «УЭУ»

5.1. Кадровое обеспечение

Реализация программы магистратуры обеспечивается руководящими и научно-педагогическими работниками организации, а также лицами, привлекаемыми к реализации программы магистратуры на условиях гражданско-правового договора.

Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу магистратуры, должна составлять не менее 70 процентов.

Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное за рубежом и признаваемое в Российской Федерации), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу магистратуры, должна быть не менее:

80 процентов для программы академической магистратуры;

Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы магистратуры (имеющих стаж работы в данной

профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе работников, реализующих программу магистратуры, должна быть не менее:

20 процентов для программы академической магистратуры;

Общее руководство научным содержанием программы магистратуры определенной направленности (профиля) должно осуществляться штатным научно-педагогическим работником организации, имеющим ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации), осуществляющим самостоятельные научно-исследовательские (творческие) проекты (участвующим в осуществлении таких проектов) по направлению подготовки, имеющим ежегодные публикации по результатам указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях, а также осуществляющим ежегодную апробацию результатов указанной научно-исследовательской (творческой) деятельности на национальных и международных конференциях.

5.2. Материально-техническое обеспечение

Для реализации ООП магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом университет располагает достаточной материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической, самостоятельной и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом.

В Университете экономики и управления учебный процесс обеспечивается наличием следующего материально-технического оборудования:

- 1) стадион для занятий физической культурой;
- 2) кабинеты-аудитории, оснащенные обычной доской, партами, кафедрами – для проведения лекционных и практических занятий;
- 3) аудитории, для проведения занятий в интерактивной форме, оснащенная современной техникой;
- 4) учебные классы, оснащенный наглядными учебными пособиями, материалами для преподавания различных дисциплин;
- 5) лингафонный кабинет для изучения иностранных языков;
- 6) компьютерные классы, оборудованные современной техникой.

Специальное программное обеспечение:

1. MS Windows XP Home Edition;
2. MS Office 2003 Professional;
3. FreeCommander XE
4. Scilab
5. Nvu
6. Maxima
7. Gimp

8. Foxit Reader
9. Denwer 3 (apache, php, mysql)
- 10.7zip
- 11.Java
- 12.Mozilla Firefox
- 13.Internet Censor
- 14.Deductor
- 15.1с Предприятие 8.3 (Учебная версия) – только каб. 601, 609
- 16.Lazarus
- 17.PascalABC.NET

7) библиотека с читальным залом, книжный фонд который составляет художественная, методическая и учебная литература, научные и художественные журналы, электронные учебники.

Университет обеспечивает возможность свободного использования компьютерных технологий. Все компьютерные классы университета объединены в локальную сеть, со всех учебных компьютеров имеется выход в Интернет.

Оснащенность учебно-лабораторным оборудованием достаточная. Для проведения учебного процесса и научных конференций имеется:

- оснащенность учебно-лабораторным оборудованием достаточная. Для проведения учебного процесса и научных конференций имеется:

- мультимедийные проекторы Epson, Benq ViewSonic; Экраны для проекторов; ноутбуки Asus, Lenovo.

Питание учащихся организуется столовой - буфетом на 1 этаже 12-этажного корпуса.

Медицинское обслуживание обеспечивается по месту расположения УЭУ, при УЭУ имеется медицинский кабинет.

5.3. Информационно-библиотечное обеспечение

ООП обеспечена учебно-методической документацией и материалами по всем учебным курсам, дисциплинам (модулям) основной образовательной программы.

Программы курсов представлены в сети Интернет и локальной сети образовательного учреждения. Внеаудиторная работа обучающихся сопровождается соответствующим методическим обеспечением.

Техническая оснащенность библиотеки и организация библиотечно-информационного обслуживания соответствуют нормативным требованиям.

В университете имеется собственная полиграфическая база для публикации учебной и учебно-методической литературы.

По данному направлению подготовки допускается использование литературы со сроком первого издания не более 5 лет до момента начала обучения по дисциплине.

Обеспеченность учебной и учебно-методической литературой согласно требованиям ФГОС ВО.

Электронно-библиотечная система обеспечивает возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

Фонд дополнительной литературы помимо учебной включает официальные справочно-библиографические и периодические издания в расчете 1-2 экземпляра на каждые 100 обучающихся.

Каждому обучающемуся обеспечен доступ к комплектам библиотечного фонда, включающим основные наименования отечественных и зарубежных таких, как:

- «Вопросы экономики»,
- «Менеджмент в России и за рубежом»,
- «Российский экономический журнал»,
- «Справочник кадровика»,
- «Справочник экономиста»,
- «Управление персоналом»,
- «Финансы»,
- «Бухгалтерский учет и налогообложение»,
- «Кадровик»,
- «Вестник банка России»,
- «Информационные системы и технологии»,
- «Экономика: теория и практика»,
- «Туризм: право и экономика»,
- «Вестник Министерства образования России»,

и др.

Реализация основных образовательных программ обеспечена доступом каждого обучающегося к базам данных и библиотечным фондам, формируемым по полному перечню дисциплин (модулей) ООП. Во время самостоятельной подготовки обучающиеся обеспечены доступом к сети Интернет.

6. ХАРАКТЕРИСТИКИ СРЕДЫ ВУЗА, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ РАЗВИТИЕ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ (СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ) КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ

Воспитательная деятельность в Университете экономики и управления ориентируется на реализацию Государственной стратегии молодежной политики в Российской Федерации, Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, концепции развития воспитательной деятельности Университета экономики и управления, «Программы развития инновационной корпоративной культуры в УЭУ на 2015-2020 гг.» и других нормативных документов, регламентирующих эту деятельность в вузе.

Целевые установки воспитательной деятельности в УЭУ направлены на формирование полноценного научного интеллигента, гражданина и патриота, активной творческой личности, адаптированной к современным

жизненным условиям, с высоким чувством долга и ответственности, с чувством собственного достоинства, с высокой культурой и моральными качествами. С целью обеспечения реализации поставленных целей проводится комплекс мероприятий, направленных на: создание условий для гражданского и патриотического становления обучающихся, вовлечение их в разработку и реализацию программ развития вуза, города, региона и страны; поддержку молодежных программ и инициатив, связанных с развитием органов студенческого самоуправления; пропаганду здорового образа жизни и профилактику социально-негативных явлений в молодежной среде; создание атмосферы толерантности, снижения проявлений агрессивности в среде обучающихся; поддержку объединений обучающихся, союзов, организаций, клубов, действующих в соответствии с уставом университета; разработку финансовых форм поддержки магистрантов в целях получения образования, содействия деловой активности и лидерских качеств; создание системы морального и материального поощрения наиболее активных преподавателей и магистрантов.

В университете создана развитая инфраструктура воспитательной деятельности. Функционирует многовариантная система студенческого самоуправления — совет обучающихся, в состав которого входят магистранты всех структурных подразделений, который проводит свои мероприятия в актовом зале. Деятельность Объединённого студенческого совета строится в соответствии с ключевыми задачами стратегического развития университета, Стратегией государственной полк РФ, Федеральными программами работы с молодежью. Совет реализует проекты по приоритетным направлениям Росмолодежи: «Наук инновации», «Предпринимательство», «Развитие студенческого самоуправления», «Досуг и творчество», «Спорт и ЗОЖ», «Волонтерство Социальное проектирование», «Студенческие информационные ресурсы», «Международное молодежное сотрудничество», «Карьера и трудоустройство», «Патриотизм толерантность».

В УЭУ имеется свой спортивный комплекс, где проходят тренировки секций бейсбольного клуба «СКИФЫ» и секций по баскетболу «ГРИФОН». Для спортивных мероприятий имеется необходимое оборудование и инвентарь. На территории стадиона проходят межреспубликанские и международные мероприятия.

Налажено сотрудничество с региональным центром содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников УЭУ. Для обучающихся организуются встречи с работодателями, проводятся ярмарки вакансий и Дни карьеры молодого специалиста.

Большую работу ведет Научная библиотека УЭУ – оформление информационных стендов, проведение выставок, обзоров литературы, тематических встречи и презентаций по следующим направлениям: гражданственность и патриотизм; воспитание чувства гордости за УЭУ, знакомство с историей университета, учеными вуза; любовь к Родине,

уважение к истории своей страны и ее культуре, краеведение; культура межнационального общения, ежемесячно проводятся дни поэзии и много других творческих мероприятий.

В университете в честь 20-летия открылся Музей. Направления работы музея: проведение экскурсий для обучающихся УЭУ и гостей университета проведение общеузовских и областных олимпиад для обучающихся по экономике и управлению.

Значительное внимание уделяется в университете информационному обеспечению воспитательной и внеучебной деятельности. Действует официальный сайт УЭУ, электронная и мобильная рассылка информации о мероприятиях. Созданы группы в социальных сетях.

Ежегодно в университете проходит целый комплекс мероприятий социально-профилактической направленности, среди них: акция, приуроченная ко дню всех влюбленных «Любовь прекрасна, если безопасна»; акция «Действуй ради жизни», интерактивная игра «Крым – территория здорового образа жизни», экскурсии по родному Крыму, спортивные праздники, приуроченные к праздничным датам и т.д.

Все мероприятия организованные, неорганизованные, плановые и внеплановые в первую очередь влияют на формирование у наших магистрантов в самом широком смысле, развитие мировоззрения, учат познавать и любить то, что нас окружает, укрепляет волевые качества. Перечислить полезность этих мероприятий невозможно. Но! Самое главное – у молодежи формируется определенный свой взгляд, свое собственное отношение к миру и нахождение своего места в нем.

7. НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ОБУЧАЮЩИМИСЯ ООП МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

В соответствии с ФГОС ВО магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом оценка качества освоения обучающимися основных образовательных программ включает текущий контроль успеваемости, промежуточную и итоговую государственную аттестацию обучающихся.

Нормативно-методическое обеспечение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по ООП магистратуры осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 19.12.2013 г. № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

7.1. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация

Нормативно-методическое обеспечение системы оценки качества освоения обучающимися ООП ВО магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом включает в себя фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации (контрольные вопросы и задания для практических занятий, лабораторных и контрольных работ, коллоквиумов, зачетов и экзаменов, тестовые задания и компьютерные тестирующие программы, ситуационные и расчетные задания, примерную тематику курсовых работ/проектов, рефератов, эссе, докладов, учебных исследований и др.).

В соответствии с учебным планом промежуточная аттестация предусматривает проведение экзаменов, зачетов, защиту курсовых работ, выполнение отчетов по практике. По всем перечисленным видам промежуточной аттестации разработаны комплекты оценочных средств.

Матрица соответствия компетенций, составных частей ООП и оценочных средств представлена в Приложении 5.

7.2. Государственная итоговая аттестация выпускников ООП магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Государственная итоговая аттестация выпускника магистратуры является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме.

Порядок и условия проведения государственных аттестационных испытаний определяются «Положением об итоговой аттестации выпускников в Автономной некоммерческой организации «Образовательная организация высшего образования» «Университет экономики и управления».

Выпускная квалификационная работа выполняется в виде диссертации в период прохождения практики и выполнения научно-исследовательской работы и представляет собой самостоятельную и логически завершенную выпускную квалификационную работу, связанную с решением задач того вида (видов) деятельности, к которым готовится магистр (организационно-управленческая, экономическая, аналитическая, консультационная, научно-исследовательская, педагогическая, проектная, социально-психологическая).

При выполнении выпускной квалификационной работы (диссертации) обучающиеся должны показать свою способность и умение, опираясь на полученные углубленные знания, сформированные общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, профессионально излагать специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения.

Тематика выпускных квалификационных работ должна быть направлена на решение профессиональных задач. Примерные темы

выпускных квалификационных работ разрабатываются выпускающими кафедрами, ежегодно обновляются и утверждаются заведующими кафедрами.

Приказом по университету за каждым магистрантом закрепляется выбранная им тема ВКР и назначается научный руководитель. Требования к содержанию, объему и структуре выпускных квалификационных работ (диссертаций) приводятся в методических указаниях по ее написанию.

8. Другие нормативно-методические документы и материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся

Качество подготовки обучающихся также обеспечивается следующими нормативными документами АНО «ООВО» «УЭУ»:

1. Устав образовательной организации (Протокол №1 от 9 февраля 2015г.)
2. Лицензия на осуществление образовательной деятельности (№1599 от 19 августа 2015г.)
3. Приложение к лицензии на осуществление образовательной деятельности
4. Сертификат об аккредитации
5. Правила приема (Протокол №4 от 30 декабря 2015г.)
6. Режим занятий обучающихся (Приказ № 34 от 3 апреля 2015г.)
7. Положение о текущей и промежуточной аттестации обучающихся (Приказ № 42 от 4 апреля 2015г.)
8. Положение о порядке перевода, отчисления, восстановления и предоставления академического отпуска обучающихся (Приказ №33 от 3 апреля 2015г.)
9. Порядок возникновения, изменения и прекращения образовательных отношений
10. Правила внутреннего распорядка (Приказ №6 от 3 апреля 2015г.)
11. Положения об организации учебного процесса (Приказ №7 от 3 апреля 2015г.)
12. Положение о порядке проведения практики обучающихся в АНО «ООВО» «УЭУ»;
13. Положение о контроле качества освоения образовательной программы;
14. Положение об учебно-методическом комплексе дисциплины
15. Положения о переаттестации дисциплин учебного плана;
16. Должностные инструкции ППС в АНО «ООВО» «УЭУ»;
17. Положение о библиотеке;
18. Положение об итоговой государственной аттестации выпускников;
19. Положение о выпускной квалификационной работе;
20. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников (Приказ №6-б от 3 апреля 2015г.)
21. Положение о повышении квалификации научно-педагогических работников (Приказ №6-б от 3 апреля 2015г.)

22. Положение о защите персональных данных работников (Приказ № 7-а от 3 апреля 2015г.)
23. Положение о порядке и процедуре избрания ученого совета (Приказ №28 от 3 апреля 2015г.)
24. Положение о студенческом научном обществе (Приказ № 29 от 3 апреля 2015г.)
25. Положение о научно-исследовательской работе студентов (Приказ №30 от 3 апреля 2015г.)
26. Положение о научно-исследовательской работе (Приказ №31 от 3 апреля 2015г.)
27. Положение об организации, подготовке и проведении научных мероприятий (Приказ №32 от 3 апреля 2015г.)
28. Положение о контроле качества освоения образовательных программ (Приказ №40 от 4 апреля 2015г.)
29. Положение о кураторе студенческой академической группы (Приказ №49 от 4 апреля 2015г.)
30. Положение о магистратуре (Приказ № 38 от 4 апреля 2015г.)
31. Положение о порядке и условиях зачисления экстернов (Приказ №47 от 4 апреля 2015г.)
32. Положение о порядке организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам (Приказ №41 от 4 апреля 2015г.)
33. Положение о порядке учёта, хранения, выдачи, списания и уничтожения контрольных работ, отчетов по практике, курсовых проектов (работ) и выпускных квалификационных работ (Приказ №46 от 4 апреля 2015г.)
34. Положение о порядке формирования, выбора и изучения обучающимися факультативных и элективных дисциплин (Приказ №43 от 4 апреля 2015г.)
35. Положение о самостоятельной работе студентов (Приказ №37 от 4 апреля 2015г.)
36. Положение о старосте учебной группы (Приказ №39 от 4 апреля 2015г.)
37. Положение о языке образования (Приказ №48 от 4 апреля 2015г.)
38. Положение об организации и осуществлении образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (Приказ №36 от 3 апреля 2015г.)
39. Положение о порядке проведения и объеме подготовки по физической культуре (физической подготовке) по программе бакалавриата и (или) программе специалитета при заочной форме обучения, при сочетании различных форм обучения (Приказ №44 от 4 апреля 2015г.)
40. Положение об оценивании знаний обучающихся (Приказ №43 от 4 апреля 2015г.)
41. Порядок индивидуального учета результатов освоения обучающимися образовательных программ и хранения в архивах информации об этих

результатах на бумажных и (или) электронных носителях (Приказ №45 от 4 апреля 2015г.)

42. Положение об организации, подготовке и проведении научных мероприятий(Приказ №32 от 3 апреля 2015г.)
43. Положение о кафедре (Приказ №16/т от 3 апреля 2015г.)
44. Положение о научном студенческом кружке (Приказ №50 от 4 апреля 2015г.)
45. Положение о порядке разработки и утверждения образовательных программ высшего образования(Приказ №55 от 4 апреля 2015г.)
46. Положение о применении к студентам, слушателям и снятия со студентов, слушателей мер дисциплинарного взыскания (Приказ №52 от 4 апреля 2015г.)
47. Порядок проведения и объем подготовки по физической культуре при освоении образовательной программы инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (Приказ №51 от 4 апреля 2015г.)

Нормативные документы, регламентирующие работу структурных подразделений, обеспечивающих образовательный процесс и др.

Договоры о сотрудничестве и иные соглашения с ведущими российскими и зарубежными вузами, предприятиями и организациями.

Кафедра «Управление персоналом» проводит ежегодные исследования рынка труда г. Симферополя с целью выявления потребностей работодателей в специалистах по управлению персонала и определения востребованности ключевых функциональных компетенций выпускников (заявки предприятий на прохождение практики магистрантами и трудоустройство выпускников достаточны для качественной отработки навыков в области найма, отбора, деловой оценки, развития, мотивации персонала).

Приложение 1.

Календарный учебный график

	Сентябрь					Октябрь				Ноябрь				Декабрь				Январь				Февраль				Март				Апрель				Май				Июнь					Июль				Август												
Курсы	1-7 сен	8-14 сен	15-21 сен	22-28 сен	29 сен - 5 окт	6-12 окт	13-19 окт	20-26 окт	27 окт - 02 ноя	3-9 ноя	10-16 ноя	17-23 ноя	24 ноя - 30 ноя	1-7 дек	8-14 дек	15-21 дек	22-28 дек	29 дек - 4 янв	5-11 янв	12-18 янв	19-25 янв	26 янв - 1 фев	2-8 фев	9-15 фев	16-22 фев	23 фев - 1 мар	2-8 мар	9-15 мар	16-22 мар	23-29 мар	30 мар - 5 апр	6-12 апр	13-19 апр	20-26 апр	27 апр - 3 май	4-10 май	11-17 май	18-24 май	25-31 май	1-7 июн	8-14 июн	15-21 июн	22-28 июн	29 июн - 5 июл	6-12 июл	13-19 июл	20-26 июл	27 июл - 2 авг	3-9 авг	10-16 авг	17-23 авг	24-30 авг							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		
1																																																											
2																																																											

Сводные данные по бюджету времени по направлению 38.04.03 Управление персоналом

			Неделя								Курс
Теоретическое обучение			Экзаменационные сессии	Итоговая Аттестация	Учебная практика	Другие Практики	Дипл. раб. или проекты	Гос. Экзамены	Каникулы	Всего	
О	В	Итого									
18	15	33	4	0	33	2	0	0	13	52	1
12	6	18	4	1	0	14	5	0	2	44	2
		51	8	1	33	16	5	0	15	96	

Приложение 2.

Учебный план подготовки магистратуры по направлению 38.04.03 Управление персоналом

Код	Наименование дисциплины	Трудоемкость				Периоды обучения								Формы промежуточной аттестации			
		Зачетные единицы	Часы	Аудиторные	Сам.работа	1 год				2 год							
						1 сем		2 сем		3 сем		4 сем					
						17 нед		15 нед		11 нед		6 нед					
						Лекций	Практических	Лекций	Практических	Лекций	Практических	Лекций	Практических	зачет	диф.зачет	экзамен	курсовая работа/проект
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	23	24	25	26
<i>Блок 1</i>	<i>Дисциплины</i>	<i>60</i>	<i>2160</i>	<i>840</i>	<i>1320</i>	<i>92</i>	<i>168</i>	<i>54</i>	<i>136</i>	<i>80</i>	<i>210</i>	<i>30</i>	<i>70</i>				
Б.1.	Базовая часть	21	756	294	462	24	64	28	74	20	56	8	20				
М.1.Б.1.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	1	36	14	22	4	10							1			
М.1.Б.2.	Теория организации и организационного проектирования	2	72	28	44	8	20							1			
М.1.Б.3.	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом	2	72	28	44					8	20					3	
М.1.Б.4.	Развитие систем менеджмента качества	2	72	28	44			8	20							2	
М.1.Б.5.	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом	1	36	14	22	4	10									1	

М.1.Б.6.	Современные методы социологических исследований	1	36	14	22			4	10					2			
М.1.Б.7.	Теория и практика кадровой политики государства и организации	1	36	16	20			4	12					2			
М.1.Б.8.	Современные проблемы управления персоналом	1	36	16	20			4	12							2	
М.1.Б.9.	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений	1	36	10	26					2	8					3	
М.1.Б.10.	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	2	72	32	40	8	24							1			
М.1.Б.11.	Технологии управления развитием персонала	2	72	28	44						8	20	4				
М.1.Б.12.	Управление организационной культурой	1	36	10	26					2	8					3	
М.1.Б.13.	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом	2	72	28	44			8	20					2			
М.1.Б.14.	Кадровый консалтинг и аудит	2	72	28	44					8	20			3			
М.1.В.	Вариативная часть, в т.ч. по выбору магистранта	39	1404	546	858	68	104	26	62	60	154	22	50				
М.1.В.1.	Интеллектуальная собственность/ Методология научного исследования	2	72	28	44	12	16									1	
М.1.В.2.	Методика преподавания в высшей школе	2	72	28	44	12	16									1	
М.1.В.3.	Охрана труда в отрасли	2	72	28	44	12	16									1	
М.1.В.4.	Менеджмент персонала	6	216	88	128	32	56								1		
М.1.В.5.	Менеджмент продуктивности/Антикризисное	5	180	72	108					24	48				3		

	управление персоналом																
М.1.В.6.	Мотивация персонала/Коммуникационный менеджмент	5	180	88	92			26	62								2
М.1.В.7.	Конфликтология	6	216	88	128					26	62						3
М.1.В.8.	Финансовый менеджмент	5	180	54	126					10	44					3	
М.1.В.9.	Психология управления	6	216	72	144							22	50				4
Блок 2	<i>Практики, в том числе научно-исследовательская работа</i>	51	1836		1836												
М.2.	Вариативная часть, в том числе по выбору магистранта	51	1836		1836												
М.2.1.	Научно-исследовательская работа	27	972		972											1,2	
М.2.2.	Педагогическая практика	3	108		108			2 нед								2	
М.2.3.	Производственная практика	9	324		324					6 нед						3	
М.2.4.	Практика: преддипломная	12	432		432							8 нед				4	
Блок 3	Государственная итоговая аттестация	9	324		324												
М.3.	Базовая часть	9	324		324												
М.3.1	Подготовка к защите и процедура защиты выпускной квалификационной работы	9	324		324							6 нед					4
Общая трудоёмкость основной образовательной программы		120	4320	840	3480	60				60							
<i>Аудиторных часов в неделю</i>						14	13	24	17								
<i>Количество экзаменов</i>						4	3	4	2								
<i>Количество зачетов</i>						5	5	4	2								
<i>Количество часов, отведенных на занятия лекционного типа в целом по Блоку 1 «Дисциплины (модули)», %</i>						30											

<i>Дисциплины (модули) по выбору студентов, %</i>	31	
---------------------------------------------------	----	--

Рабочие программы (аннотации) учебных курсов, предметов,
дисциплин (модулей)

Базовая часть

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины
Социальная политика государства и управление социальным развитием
организации

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

<p>Цели освоения дисциплины</p>	<p>Целью освоения учебной дисциплины является основана на необходимости понимания происходящих процессов и явлений в общественной жизни, умения объективно оценивать социально-экономическое состояние российского общества, а также концепциях социального управления и практических наработках современного социального менеджмента, в ней раскрываются присущие данной деятельности закономерности, проблемы управления развитием социальных отношений и подходы к их решению.</p> <p>Введение дисциплины преследует цель – формирование у обучающихся знаний в области теоретических подходов российского государства в области социальной политики, представления о системе государственного регулирования социальной сферы, умений в сфере управления социальным развитием организации и личностной готовности к их применению в профессиональной деятельности по управлению персоналом.</p> <p>Для достижения поставленной цели необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сформировать у обучающихся устойчивую мотивацию к изучению дисциплины и потребность в систематизированных знаниях в данной области; - сформировать целостные представления о социальной политике, социальном управлении и социальном развитии организации; - сформировать практические умения и навыки в сфере социального управления; – внедрять системный подход к управлению социальным развитием организации; - разрабатывать и реализовывать социальные программы и проекты.
<p>Место дисциплины в структуре ООП</p>	<p>Дисциплина «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» относится к базовой части (М1.Б.1) учебного плана ООП 38.04.03 Управление персоналом.</p>
<p>Требования к результатам освоения учебной дисциплины</p>	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ОК-2; ПК-1,3,4,34. В результате изучения дисциплины магистрант должен <i>знать</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> – стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на их реализацию; – специфику формирования и внедрения кадровой, социальной политики;

	<ul style="list-style-type: none"> – специфику современных социально-трудовых проблем организации; – специфику оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; – технологии проведения диагностики и мониторинга состояния основных параметров социального развития организации; – современные подходы к организации управления конфликтами и стрессами. <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом, организовывать их выполнение; – разрабатывать и экономически обосновывать проекты совершенствования системы и технологий управления персоналом; – разрабатывать стратегии управления персоналом организации и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию; – разрабатывать систему мер по практической реализации путей решения социально-трудовых проблем организации; – принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию; – разрабатывать и внедрять планы социального развития организации; – эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами; – разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников. <p><i>владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками перспективного планирования; – навыками планирования, создания и реализации проектов в области кадровой и социальной политики; – навыками организации управления и оценки эффективности кадровой, социальной политики и стратегии управления персоналом; – навыками выявления и интерпретации острых социально-трудовых проблем организации; – методами проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя; – навыками оценки эффективности использования социального потенциала организации; – методикой оценки и диагностики состояния социальной среды, социального самочувствия персонала; – навыками организации управления конфликтами и стрессами.
<p>Содержание дисциплины</p>	<p>Тема 1. Введение в предмет, теория. Тема 2. Социальная политика за рубежом. Тема 3. Направления и правовое обеспечение социальной политики Российской Федерации.</p>

	<p>Тема 4. Социальная политика как основа управления социальным развитием организации.</p> <p>Тема 5. Социальная среда организации как объект управления социальным развитием организации производства, кругооборот продукта и капитала.</p> <p>Тема 6. Организационные структуры и нормативно-правовое обеспечение в управлении социальным развитием организации.</p> <p>Тема 7. Изучение социальных параметров организации.</p> <p>Тема 8. Социальные технологии как механизм управленческой деятельности.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	1 з.е., 36 академ. часа.
Форма контроля	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p>Итоговый контроль: зачет</p>
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • решение задач; • обсуждение рефератов и докладов; • разработка индивидуальных/групповых проектов; • консультации преподавателей. <p><i>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • брейн-сторминг; • деловая игра.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Теория организации и организационного проектирования

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

Цели освоения дисциплины	<p>В результате освоения данной дисциплины магистрант приобретает знания, умения и навыки, обеспечивающие достижение целей основной образовательной программы «Теория организации и организационного проектирование».</p> <p>Дисциплина нацелена на подготовку магистрантов к:</p> <ul style="list-style-type: none">- знанию основных принципов и методов организационного проектирования;- знанию всех этапов предпроектного обследования;- способности разрабатывать и внедрять организационные проекты;- способности проводить оценку эффективности организационного проекта.
Место дисциплины в структуре ООП	<p>Дисциплина относится к базовой части (М.1.Б.2). Она непосредственно связана с дисциплинами и опирается на освоенные при изучении дисциплин знания и умения. Кореквизитами для дисциплины «Теория организации и организационного проектирования» являются дисциплины ООП цикла: «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации».</p>
Требования к результатам освоения учебной дисциплины	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ОК-1, ОПК-3,6, ПК-32. В результате изучения дисциплины магистрант должен <i>знать</i>:</p> <ul style="list-style-type: none">– принципы построения социально-экономических организаций с использованием современных информационных технологий;– методологии и технологии процессов сбора и анализа информации о системе или ее отдельном элементе;– существующие подходы к организации как к системе, объекту и процессу;– основные законы теории организации, их применение в практике менеджера;– формы, принципы статической и динамической организаций, типы организационных структур;– способы повышения эффективности принимаемых управленческих решений. <p><i>уметь</i>:</p> <ul style="list-style-type: none">– проектировать организационную структуру в соответствии со стратегией организации;– проектировать бизнес-процессы в организации, а также проводить их оптимизацию и реинжиниринг на предприятии;– организовывать проекты создания и внедрения информационных систем;– применять законы теории организации в управленческой практике;– организовывать простые и более сложные системы и

	<p>организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> – обеспечить существенный рост экономических и социальных результатов без привлечения дополнительных ресурсов на основе «эффекта повышения организованности». <p><i>владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – методами организационного проектирования; – основными подходами к стратегическому планированию; – технологиями организационного дизайна; – процедурами по созданию организационных структур; – навыками публичных выступлений, общения с аудиторией, аргументированной защиты своей позиции.
Содержание дисциплины	<p>Тема 1. Общая характеристика организации.</p> <p>Тема 2. Современные подходы к анализу организации с использованием активных методов обучения - групповая дискуссия.</p> <p>Тема 3. Организационное развитие.</p> <p>Тема 4. Классификация и причины изменений. Управление переходным процессом с использованием активных методов обучения – доклад с презентацией.</p> <p>Тема 5. Основные аспекты организационного проектирования.</p> <p>Тема 6. Процесс организационного проектирования.</p> <p>Тема 7. Методы экономического обоснования организационных проектов, оценки их социально-экономической эффективности.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	2 з.е., 72 академ. часа.
Форма контроля	<p><i>Текущий контроль:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p><i>Итоговый контроль:</i> зачет</p>
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Теория организации и организационного проектирование» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • решение задач; • обсуждение рефератов и докладов; • разработка индивидуальных/групповых проектов; • консультации преподавателей. <p><i>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • учебный кейс; • круглый стол; • групповая дискуссия.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

Цели освоения дисциплины	<p>Целью освоения дисциплины «Развитие трудового законодательства и его роль в управлении персоналом» является формирование у магистрантов устойчивых и глубоких теоретических знаний в области трудового законодательства, а также отработка практических навыков их применения в сфере управления персоналом у работодателей различных форм собственности.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none">- сформировать у магистрантов навыки системного анализа юридической литературы, комплекса нормативно-правовых актов, регулирующих правоотношения в сфере наемного труда в целом, управления персоналом, в частности;- привить магистрантам умения квалифицированного обоснования с помощью норм права самостоятельной точки зрения по той или иной проблеме, связанной с применением норм трудового законодательства в сфере управления кадрами.
Место дисциплины в структуре ООП	<p>В структуре учебного плана дисциплина (М.1.Б.3) «Развитие трудового законодательства и его роль в управлении персоналом» относится к дисциплинам базовой части ООП 38.04.03 «Управление персоналом».</p> <p>Для успешного освоения дисциплины «Развитие трудового законодательства и его роль в управлении персоналом» магистранты должны владеть компетенциями, полученными при изучении следующих дисциплин бакалавриата: правоведение, трудовое право, управление персоналом, документационное обеспечение. Знания, навыки и владения, полученные при изучении дисциплины «Развитие трудового законодательства и его роль в управлении персоналом» позволят магистранту расширить компетенции, полученные при изучении дисциплин бакалавриата, а также развить научно-методологическую культуру мышления, соответствующую современной практике решения сложных системных задач в области управления персоналом. В результате магистранты будут иметь представление об истории правового регулирования труда, закономерностях такого регулирования и особенностях их проявления в России, о времени, причинах и исторических особенностях формирования трудового законодательства в целом, и его отдельных институтов, а также истории их развития и факторах, влияющих на процесс управления кадровым потенциалом на различных исторических этапах.</p>

<p>Требования к результатам освоения учебной дисциплины</p>	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: В соответствии с ФГОС: ОК-2 ОПК-9; ПК-20,21 В результате изучения дисциплины студент должен</p> <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • общепрофессиональные теоретические и методические основы трудового права; • освоить структуру и основные положения Трудового кодекса Российской Федерации; • знать судебную практику применения действующего законодательства. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • самостоятельно работать с нормативными правовыми актами сферы труда, научной и практической литературой; • юридически правильно и компетентно квалифицировать факты и обстоятельства, относящиеся к сфере труда; • принимать правовые решения и совершать иные юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством, в том числе понимать и самостоятельно разрабатывать документы правового характера (трудовые договоры, приказы и распоряжения и т.п.). • умеет использовать нормативные правовые документы в своей деятельности; • обладает способностью к саморазвитию, повышению своей квалификации и профессионального мастерства, планированию карьеры; • осознает социальную значимость своей профессии, обладает высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности; • понимает сущность и значение правового регулирования отношений в сфере труда и занятости в условиях активного развития современного информационного общества, сознает опасности и угрозы, возникающие в этом процессе, прогнозирует возможные опасности в развитии социума и умеет блокировать негативное влияние факторов их развития; • владеет основными методами, способами и средствами получения, переработки правовой информации, имеет навыки работы с компьютерными Справочно-правовыми системами; <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками осуществления ключевых процедур в сфере правового регулирования труда (заключения, изменения и прекращения трудового договора, применения поощрений и дисциплинарных взысканий и т.п.); • уметь правильно толковать нормы трудового права и правильно их использовать на практике.
<p>Содержание дисциплины</p>	<p>Понятие, предмет, метод и система трудового законодательства. Источники трудового законодательства. Обеспечение занятости и гарантии реализации права граждан на труд. Трудовой договор. Время отдыха. Оплата труда. Дисциплина труда. Материальная ответственность. Разрешение трудовых споров. Разрешение трудовых споров. Дискуссия. Рассмотрение примеров. судебной практики.</p>

Общая трудоемкость дисциплины	2 з.е., 72 академ. часа.
Форма контроля	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p>Итоговый контроль: экзамен</p>
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • обсуждение рефератов и докладов; • консультации преподавателей.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины

Развитие систем менеджмента качества

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

Цели освоения дисциплины	<p>Целью изучения дисциплины «Развитие систем менеджмента качества» является теоретическая подготовка магистров к теоретической и практической деятельности в области построения, организации функционирования и улучшения систем менеджмента качества организациями различных организационно-правовых форм, государственного и муниципального управления, формирование у магистранта:</p> <ul style="list-style-type: none"> – системного представления об управлении организацией на основе процессной модели, предлагаемой в международных стандартах на системы менеджмента качества; – умения применять основные подходы к построению, анализу и улучшению функционирования систем менеджмента качества в управлении организацией. <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение отечественных и зарубежных концепций управления качеством и принципов построения систем менеджмента качества, практических моделей их применения в деятельности предприятий (организаций); – изучение основных этапов построения СМК в организации как проекта по совершенствованию системы управления, оценка рисков проекта; – приобретение навыков проектирования процессной модели системы менеджмента качества предприятия; – изучение существующих подходов к оценке результативности
---------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	и эффективности систем менеджмента качества; – анализ перспектив развития систем менеджмента как основы общей системы управления организацией для обеспечения устойчивого развития.
Место дисциплины в структуре ООП	Дисциплина М.1.Б.4 «Развитие систем менеджмента качества» связана с общепрофессиональной подготовкой будущих магистрантов, и ее изучение базируется на знаниях смежных дисциплин и предполагается в тесной зависимости с дисциплинами базовой части.
Требования к результатам освоения учебной дисциплины	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ОК-3; ОПК-8,12 ПК-2,10. В результате изучения дисциплины магистрант должен знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные тенденции развития систем менеджмента качества как в целом в мире, так и в отраслевом и страновом разрезах; - основные этапы создания систем менеджмента качества и процессных бизнес-моделей деятельности; - основные подходы к оценке систем менеджмента качества на основе использования процедур аудита, сертификации, самооценки по различным критериям; - перспективы развития систем менеджмента качества; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать организационный план создания/развития системы менеджмента качества; - разрабатывать программы обучения персонала в области менеджмента качества; - создавать процессные бизнес-модели деятельности организации в соответствии с требованиями стандарта ISO 9001; - обосновывать и применять в деятельности предприятия принципы менеджмента качества; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками устной и письменной речи на уровне, обеспечивающем высокое качество научно-исследовательской и прикладной деятельности в области менеджмента качества; - навыками постановки и решения проблем менеджмента качества; - методами оценки систем менеджмента качества; - методами работы с нормативными источниками, содержащими требования к системам менеджмента; - навыками библиографической работы с привлечением современных информационных технологий; - способами представления итогов проделанной работы в виде отчетов, контрольных работ, статей, оформленных в соответствии с имеющимися требованиями с привлечением современных средств редактирования и печати.
Содержание дисциплины	<p>Тема 1. Сущность понятий «качество», «менеджмент качества».</p> <p>Тема 2. Системы менеджмента качества: история создания и современное состояние.</p> <p>Тема 3. Создание системы менеджмента качества на предприятии.</p> <p>Тема 4. Оценка систем менеджмента качества.</p> <p>Тема 5. Тенденции развития систем менеджмента качества.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	2 з.е., 72 академ. часа

Форма контроля	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p>Итоговый контроль: экзамен</p>
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Развитие систем менеджмента качества» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • решение задач; • обсуждение рефератов и докладов; • консультации преподавателей.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины

Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

Цели освоения дисциплины	<p><i>Целями</i> освоения дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование у обучающихся целостного теоретического представления о научно-исследовательской и педагогической деятельности в области кадрового менеджмента; - формирование компетенций в области организации научно-исследовательской и педагогической деятельности, необходимых для решения профессиональных задач; - формирование у обучающихся способности к самостоятельной разработке концептуальной схемы и проведению научного исследования; - формирование навыков составления модели компетенций.
Место дисциплины в структуре ООП	<p>Учебная дисциплина М.1.Б.5 «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» относится к базовой части учебного плана, формирующей профессиональные компетенции в области управления персоналом.</p> <p>Освоение дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» необходимо как предшествующее для дисциплин «Современные проблемы управления персоналом», «Технология управления развитием персонала» и др.</p>

<p>Требования к результатам освоения учебной дисциплины</p>	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ОК-1 ОПК-11 ПК-22,24,27. В результате изучения дисциплины магистрант должен <i>знать</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы образования понятий и их роль в мышлении; - определение и виды проблем, способы опровержения и способы подтверждения гипотез, определение и функции теории; - определение и структуру доказательства, правила по отношению к элементам доказательства, виды доказательства, виды полемики; <p><i>уметь</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности; - правильно выстраивать доказательство, проверять правильность доказательства, выстраивать опровержения, применять правила доказательства в ходе полемики; - определять объем и содержание понятия, устанавливать отношение между понятиями, производить операции определения, деления, обобщения, ограничения в целях логического доказательного построения научного материала; - правильно ставить проблемы, формулировать гипотезы; <p><i>владеть</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии; - навыками анализа определения, деления, обобщения, ограничения понятий; - методами установления причинных связей, методами индукции, дедукции, аналогии.
<p>Содержание дисциплины</p>	<p>Тема 1. Научное исследование и его специфика в области управления персоналом</p> <p>Тема 2. Методы научного исследования в области управления персоналом</p> <p>Тема 3. Постановка проблемы научного исследования и логика ее разрешения в области управления персоналом</p> <p>Тема 4. Организация педагогической деятельности в области управления персоналом</p>
<p>Общая трудоемкость дисциплины</p>	<p>1 з.е., 36 академ. часа.</p>
<p>Форма контроля</p>	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p>Итоговый контроль: экзамен</p>
<p>Образовательные технологии</p>	<p>В процессе освоения дисциплины « Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом » используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия;

	<ul style="list-style-type: none"> • обсуждение рефератов и докладов; • консультации преподавателей.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Современные методы социологических исследований

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

<p>Цели освоения дисциплины</p>	<p>Учебный курс призван вместе с другими дисциплинами обеспечить формирование у будущих специалистов фундаментального теоретического базиса, широкого кругозора, социологического мышления и практических навыков изучения и оценки современных общественных процессов, явлений и событий. Его цель - познакомить студентов с современными подходами, методами и приемами прикладных социологических исследований, обучить инновационным навыкам сбора, обработки и анализа эмпирической информации.</p> <p>Основными задачами изучения курса являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. познакомить студентов с современными приемами, методами и подходами сбора, обработки и анализа информации о различных социальных явлениях и процессах, 2. обучить пользоваться адекватным инновационным социологическим инструментарием, методами, приемами для изучения и диагностики современных общественных процессов, явлений и событий. 3. обучить навыкам компьютерного измерения, анализа, интерпретации, объяснения эмпирической социальной информации.
<p>Место дисциплины в структуре ООП</p>	<p>Дисциплина «Современные методы социологических исследований» служит основой для дальнейшей профессиональной специализации магистров, самостоятельного изучения ими различных социальных проблем, их компьютерного социологического анализа.</p> <p>Данный курс относится к базовой части (М.1.Б.6.) дисциплин, которые продолжают и развивают различные аспекты современной методологии и методики проведения социологических исследований.</p>
<p>Требования к результатам освоения учебной дисциплины</p>	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ОПК-12; ПК-22,24. В результате изучения дисциплины магистрант должен <i>знать</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - фундаментальную структуру социологической теории, ее основные категории, подходы и проблемы, а также вспомогательные ключевые понятия, такие как социальная структура; - стратификация, социальный институт, социальное взаимодействие, класс, гендер, идентичность; - историю социологической мысли, вклад ведущих классических и современных социологов; - методологию, методы и методики социологического исследования и анализа данных; - правила организации и проведения социологического исследования, а также правила представления основных научных результатов; <p><i>уметь</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать основные социологические понятия и теории как инструмент социологического исследования;

	<p>- произвести реконструкцию истории своей научной области;</p> <p>- показать взаимосвязь теории и методов в конкретном социологическом исследовании;</p> <p>- использовать современные методы сбора и анализа социологической информации;</p> <p>- строить различные модели интерпретации данных;</p> <p>- самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения, расширять и углублять собственную научную компетентность;</p> <p>- формулировать и отстаивать в дискуссии свои научные результаты;</p> <p><i>владеть:</i></p> <p>- навыками организации и проведения социологического исследования;</p> <p>- методиками представления и защиты полученных научных результатов.</p>
Содержание дисциплины	<p>Тема 1. Основные направления методологии социологических исследований XX - XXI века.</p> <p>Тема 2. Методология, метод. методика, техника, процедура социологических исследований.</p> <p>Тема 3. Место качественных и количественных методов исследований в системе социологического знания.</p> <p>Тема 4. Современные теоретические стратегии исследования при количественном подходе.</p> <p>Тема 5. Система методов сбора данных.</p> <p>Тема 6. Виды социологических исследований: пилотажный, описательный, аналитический и прогностический.</p> <p>Тема 7. Анализ и обработка данных в социологии.</p> <p>Тема 8. Подготовка социологического отчета, разработка рекомендаций.</p> <p>Тема 9. Общие выводы по результатам исследования.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	1 з.е., 36 академ. часа.
Форма контроля	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p>Итоговый контроль: зачет</p>
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Современные методы социологических исследований» используются следующие образовательные технологии.</p> <p>Стандартные методы обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • обсуждение рефератов и докладов; • консультации преподавателей. <p>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • круглый стол; • групповая дискуссия.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины

Теория и практика кадровой политики государства и организации

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

Цели освоения дисциплины	<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.</p> <p>Учебные задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none">• изучение современных теоретических представлений о государственной и корпоративной кадровой политике;• изучение факторов и условий, обеспечивающих разработку и реализацию государственной и корпоративной кадровой политики с целью рационального использования человеческих ресурсов;• овладение основами методологии и методики разработки государственной и корпоративной кадровой политики;• изучение механизма взаимодействия государственной и корпоративной кадровой политики.
Место дисциплины в структуре ООП	<p>Дисциплина (М.1.Б.7.) «Теория и практика кадровой политики государства и организации» относится к базовой части направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом.</p> <p>Дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» отражает уровень знаний и умений полученных в результате изучения предшествующих дисциплин ООП.</p>
Требования к результатам освоения учебной дисциплины	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ПК-1,2,12,19,32.</p> <p>В результате изучения дисциплины магистрант должен <i>знать</i>:</p> <ul style="list-style-type: none">- содержание дисциплин базовой части цикла;- основы кадровой политики государства;- механизм влияния кадровой политики на работника;- принципы формирования кадровой политики; <p><i>уметь</i>:</p> <ul style="list-style-type: none">- успешно выявлять и решать проблемы в области управления персоналом;- формировать кадровую политику с учетом экономических и социальных последствий, требований этики и трудового права;- оценивать положение организации на рынке труда;- разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; <p><i>владеть</i>:</p> <ul style="list-style-type: none">- современными технологиями управления персоналом;- техникой разработки кадровой политики.

Содержание дисциплины	<p>Тема 1. Понятие и сущность кадровой работы на предприятии. Тема 2. Эволюция кадровой политики. Тема 3. Государственная кадровая политика. Тема 4. Кадровая политика организации. Тема 5. Государственная кадровая политика в области органов государственного управления. Тема 6. Понятие и сущность кадровой работы на предприятии. Тема 7. Модели кадровых стратегий современных организаций. Тема 8. Организация деятельности кадровой службы предприятия. Тема 9. Технологические процессы кадровой политики организации. Тема 10. Документационное обеспечение кадровой политики. Тема 11. Взаимосвязь корпоративной культуры и кадровой политики организации. Тема 12. Оценка и эффективность кадровой политики. Тема 13. Проектирование кадровой политики организации.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	1 з.е., 36 академ. часа
Форма контроля	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p>Итоговый контроль: зачет</p>
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • обсуждение рефератов и докладов; • консультации преподавателей. <p><i>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • круглый стол; • презентация; • групповая дискуссия.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Современные проблемы управления персоналом

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

Цели освоения дисциплины	<p>Цель освоения учебной дисциплины состоит в формировании знаний и практических навыков по основным теоретическим и методическим положениям управления персоналом.</p> <p>Основными задачами курса являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приобретение магистрантами навыков управления персоналом в организации; - планирования и управления организацией труда;
---------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> - освоение и избегание проблем в технологиях управления персоналом; - использование законодательных актов, норм и нормативов в деятельности управления персоналом; - знакомство с вопросами организации работы по управлению персоналом; - изучение методов, способов принятия решений в конкретных хозяйственных ситуациях и принципов управления персоналом; - изучение различных точек зрения на процессы управления персоналом.
Место дисциплины в структуре ООП	<p>Дисциплина М.1.Б.8. «Современные проблемы управления персоналом» относится к базовой части.</p> <p>Знания, полученные в результате изучения курса, являются основой успешного освоения профессиональных дисциплин.</p>
Требования к результатам освоения учебной дисциплины	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ОК-2, ОПК-3,7,8, ПК-1. В результате изучения дисциплины магистрант должен <i>знать</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы, формы и методы диагностики организационного развития и использование их в своей профессиональной деятельности; – технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала. <p><i>уметь</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; – разрабатывать программы научных исследований и разработок в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение; – разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; – разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации; – определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; – разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации; <p><i>владеть</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> – комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом; – современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; – методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации; – методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний;

	<ul style="list-style-type: none"> – владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета; – навыками оценки эффективности работы с персоналом; – знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон.
Содержание дисциплины	<p>Тема 1. Управление персоналом как производная процесса организационного управления.</p> <p>Тема 2. Обучение и развитие персонала: проблемные аспекты.</p> <p>Тема 3. Мотивация и стимулирование труда персонала.</p> <p>Тема 4. Конфликты в организации.</p> <p>Тема 5. Проблемы найма и подбора персонала.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	1 з.е., 36 академ. часа.
Форма контроля	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p>Итоговый контроль: экзамен</p>
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Современные проблемы управления персоналом» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • решение задач; • обсуждение рефератов и докладов; • разработка индивидуальных/групповых проектов; • консультации преподавателей. <p><i>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • кейс-истории; • контрольные работы; • круглый стол; • групповая дискуссия.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины

Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

Цели освоения дисциплины	Цель дисциплины - сформировать у будущего специалиста комплекс знаний, умений и навыков в области разработки, обоснования и принятия кадровых решений, овладеть инновационными технологиями и формами разработки и
---------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>практической реализации кадровых решений.</p> <p>Специфика дисциплины состоит в универсальности ее важности для деятельности менеджера любого направления и независимо от сферы его будущего функционирования.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ознакомить с основными терминами и категориями теории принятия управленческих решений в рамках кадровых решений; • изучить механизм принятия управленческих решений, факторов и методов формирования нового управленческого кадрового решения; • изучить основные проблемы принятия кадровых решений в современных условиях и инновационных технологий их разработки, обоснования и принятия; • получить навыки оценки эффективности кадровых управленческих решений; • изучить классификацию кадровых решений, задач совершенствования управления персоналом организации и условия необходимости рационализации и совершенствования процессов и объектов в организации; • формировать у обучающихся понимание значимости знаний и умений по дисциплине в его будущей профессиональной деятельности; • содействовать развитию навыков постановки целей организации, формирования способов их достижения; • способствовать профессиональному самообразованию и личностному развитию магистранта. • обеспечить формирование у обучающихся системы теоретических знаний в области разработки, обоснования и принятия кадровых решений (в том числе в кризисных ситуациях); внедрения проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом; • получить представление о современных методах разработки, обоснования и принятия кадровых решений; • выработать навыки анализа эффективности разработки, обоснования и принятия кадровых решений; • стимулировать магистрантов к самостоятельной деятельности по освоению дисциплины и формированию необходимых компетенций. • освоить современные требования, предъявляемые к технологиям разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
<p>Место дисциплины в структуре ООП</p>	<p>Дисциплина (М.1.Б.9.) «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» относится к части базовых и занимает одно из ключевых мест в этом блоке магистерской программы, являясь основой для изучения других профильных дисциплин. Ее изучение формирует теоретические знания, базовые компетенции и прикладные навыки инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений в современной компании. В структуре ОП данная дисциплина связана с другими дисциплинами, практиками ОП:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – современные проблемы управления персоналом; – технологии управления развитием персонала; – теория и практика кадровой политики государства и организации.
Требования к результатам освоения учебной дисциплины	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ОПК-4,5; ПК-12,31,32. В результате изучения дисциплины магистрант должен <i>знать</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • концептуальные основы и теории принятия управленческих решений, этапы процесса разработки, обоснования и принятия кадровых решений в системе управления персоналом; • особенности инновационных направлений разработки, обоснования и принятия кадровых решений; <p><i>уметь</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выявлять проблемы управленческого характера при анализе ситуаций в области управления персоналом организации; профессионально аргументировать выбор их решений; <p><i>владеть</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками использования методов разработки, обоснования и принятия кадровых решений; • навыками прогнозирования и оценки качества и эффективности ожидаемых результатов возможных вариантов решений.
Содержание дисциплины	<p>Тема 1 «Кадровая технология разработки программ».</p> <p>Тема 2 «Система развития персонала инновационного предприятия».</p> <p>Тема 3 « Стратегическое мышление ».</p> <p>Тема 4 «Разработка управленческих решений. Структура и типология задач принятия решений».</p>
Общая трудоемкость дисциплины	1 з.е., 36 академ. часа
Форма контроля	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p>Итоговый контроль: экзамен</p>
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • обсуждение рефератов и докладов; • разработка индивидуальных/групповых проектов; • консультации преподавателей. <p><i>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • учебный кейс;

	<ul style="list-style-type: none"> • круглый стол; • групповая дискуссия.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины

Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

Цели освоения дисциплины	<p>Цель курса – создание условий для овладения студентами теоретическими знаниями и практическими навыками по управлению персоналом, как одному из самых сложных и динамичных видов управления. Управление персоналом рассматривается как деятельность, выполняемая на предприятиях, которая способствует наиболее эффективному использованию рабочих и служащих для достижения организационных и личных целей.</p> <p>Задачами изучения данного курса являются обеспечение студентов необходимыми знаниями и навыками по управлению персоналом, позволяющие:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обеспечить организацию трудовыми ресурсами позволяющими достичь ее целей; – эффективно использовать мастерство и возможности работников; – обеспечить фирму высококвалифицированными и заинтересованными служащими; – обеспечить стремление к наиболее полному удовлетворению служащих своей работой, к их наиболее полному самовыражению; – способствовать развитию и поддержанию на высоком уровне качества жизни, которое делает желанной работу в этой фирме; – помочь организации в создании и сохранении хорошего морально-психологического климата; – управлять ростом карьеры (продвижением) к взаимной выгоде служащих и руководства фирмы и т.д. <p>Эти задачи являются наиболее значимыми для управления персоналом. Существуют, конечно, и другие задачи, различные пути их решения. Но перечисленные выше положения красной нитью должны проходить через всю деятельность менеджеров по персоналу в фирмах.</p>
Место дисциплины в структуре ООП	Дисциплина относится к базовым дисциплинам (М.1.Б.10.).

Требования к результатам освоения учебной дисциплины	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ОК-3; ПК-7,15.</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен</p> <p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - об особенностях управления персоналом в России и зарубежных странах; - о закономерностях системы управления персоналом, <i>знать</i> и понимать сущность основных организационных структур; - основные механизмы мотивации, планирования потребности в персонале, управления карьерой; - основные направления деятельности кадровых служб; - основы формирования кадровой политики. <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать и оценивать эффективность управления персоналом в различных организациях; - выявлять проблемы управленческого характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты; - систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и обзоры по вопросам управления персоналом, <i>уметь</i> редактировать, реферировать, рецензировать тексты; - управлять условиями и охраной труда; - использовать механизмы социальной защиты населения; <p><i>владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - специальной терминологией по управлению персоналом и лексикой специальности; - навыками критически оценивать с разных сторон (производственной, мотивационной, институциональной и др.) поведение персонала, тенденции развития кадров в сфере профессиональной деятельности; - навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности.
Содержание дисциплины	<p>Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом.</p> <p>Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности.</p> <p>Тема 3. Психологический аспект мотивации труда.</p> <p>Тема 4. Содержательные теории мотивации.</p> <p>Тема 5. Процессуальные теории мотивации.</p> <p>Тема 6. Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации.</p> <p>Тема 7. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.</p> <p>Тема 8. Программы и методы стимулирования.</p> <p>Тема 9. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности</p> <p>Тема 10. Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	<p>2 з.е.</p>
Форма контроля	<p>72 академ. часа</p>

	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p>Итоговый контроль: зачет</p>
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • обсуждение рефератов и докладов; • консультации преподавателей. <p><i>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • учебный кейс; • круглый стол; • мозговой штурм.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины

Технология управления развитием персонала

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

Цели освоения дисциплины	<p>Целью дисциплины «Технологии управления развитием персонала» является раскрытие сущности деятельности специалистов по управлению персоналом при адаптации, обучении, планировании карьеры и других мероприятий, способствующих полному раскрытию потенциала работников. В результате изучения дисциплины слушатели должны реализовать следующую</p> <p style="text-align: center;">цель:</p> <ul style="list-style-type: none"> - познакомиться с методологическими и практическими основами процесса развития персонала; - изучить методы и этапы адаптации, обучения, управления деловой карьерой; - освоить имеющийся отечественный и зарубежный опыт в этой области, что позволит им сформулировать и изучить проблемы личностных свойств человека, рассматриваемых в разных его функциях, поскольку обеспечение организации хорошо подготовленными и мотивированными работниками в соответствии с целями и стратегией организации является одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран мира. <p>Изучение данной дисциплины должно быть подчинено следующим задачам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • изучение теоретических основ процесса развития персонала в организации; • освоение процедуры работы с кадрами на каждом из
---------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>этапов жизненного цикла организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> • овладение практическими навыками, руководством к действию в процессе установления реальных целей и разработке плана действий при осуществлении развития персонала. <p>Приобретенные обучающимися знания и практические навыки должны обеспечить им умение самостоятельно разрабатывать и оформлять планы развития карьеры и схемы замещения вакантных должностей, проводить обучение персонала и оценку способностей претендентов на вакантные места, необходимые при осуществлении функций по развитию.</p>
Место дисциплины в структуре ООП	Дисциплина относится к базовым дисциплинам (М.1.Б.11).
Требования к результатам освоения учебной дисциплины	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ОК-3; ОПК-4, ПК-5,14,28. В результате изучения дисциплины магистрант должен <i>знать</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и задачи управления развитием персонала; - методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации; - рынок труда по большей части профессий и должностей; - организацию процесса обучения персонала; - принципы формирования и работы с кадровым резервом; - типологию деловой карьеры; - сущность, стадии и этапы управления деловой карьерой персонала; - основные технологии развития персоналом; - основные методы оценки персонала; <p><i>уметь</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации; - разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации; - применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; - проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения; - разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала; - разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации; - составлять структурированный план достижения карьерных целей; - формировать план по карьере персонала с учетом изменяющихся рыночных условий;

	<ul style="list-style-type: none"> - проводить технико-экономическое обоснование и выявлять проблемы в области развития персонала; - использовать основные и специальные методы экономического анализа информации в сфере профессиональной деятельности; <p><i>владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом и эффективно (успешно) реализовывать их в своей профессиональной деятельности; - современными образовательными технологиями и уметь их использовать в процессе обучение персонала; - навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов; - технологией процесса оценки персонала; - навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие; - навыками проведения оценочного интервью с целью выявления профессиональных компетенций; - навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов; - технологией построения системы кадрового резерва; - методами развития кадрового резерва.
Содержание дисциплины	<p>Тема 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Технологии управления развитием персонала».</p> <p>Тема 2. Развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства.</p> <p>Тема 3. Развитие персонала как элемент развития организации.</p> <p>Тема 4. Профорientация и трудовая адаптация персонала.</p> <p>Тема 5. Система непрерывного обучения персонала.</p> <p>Тема 6. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.</p> <p>Тема 7. Оценка эффективности обучения персонала.</p> <p>Тема 8. Управление деловой карьерой персонала.</p> <p>Тема 9. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.</p> <p>Тема 10. Управление кадровым резервом.</p> <p>Тема 11. Современные подходы к оценке уровня развития персонала.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	2 з.е., 72 академ. часа
Форма контроля	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p>Итоговый контроль: зачет</p>
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Технологии управления развитием персонала» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции;

	<ul style="list-style-type: none"> • семинарские занятия; • обсуждение рефератов и докладов; • консультации преподавателей.
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины

Управление организационной культурой

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

Цели освоения дисциплины	<p>В результате освоения данной дисциплины магистрант приобретает знания, умения и навыки, обеспечивающие достижение целей основной образовательной программы «Управление персоналом».</p> <p>Дисциплина нацелена на подготовку магистрантов к:</p> <ul style="list-style-type: none"> - научно-исследовательской работе в области управления персоналом высокотехнологичных и инновационных производств, связанных с выбором необходимых методов исследования, модифицирования существующих и разработки новых методов, исходя из задач конкретного исследования; - использованию количественных и качественных методов для управления персоналом и оценки их эффективности; проектированию и управлению любой социально-экономической системой, частью системы, организации; к идентификационному, формулированию и решению кадровых задач, включающие в себя материальные, человеческие и экономические параметры; - управлению предприятием, организацией или учреждением, включая учреждения высшего профессионального образования и научные учреждения, а также их подразделения, использованию современного инструментария для диагностики деятельности и разработки стратегии развития предприятия и организации; использованию современных способов оценки эффективности управленческих программ, задач, мероприятий; - работе в постоянно изменяющихся условиях внутренней и внешней среды предприятия, страны и мира.
Место дисциплины в структуре ООП	<p>Дисциплина относится к базовой части (М.1.Б.12). Она непосредственно связана с дисциплинами вариативной части и опирается на освоенные при изучении данных дисциплин знания и умения.</p>
Требования к результатам освоения учебной дисциплины	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ОПК-1,2,8; ПК-16,33. В результате изучения дисциплины магистрант должен <i>знать</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные элементы и функции организационной культуры; - методологии изучения, изменения и формирования организационной культуры; - методологии управления проектами; - психологические проблемы взаимоотношений, психологические основы влияния межличностных отношений на эффективность деятельности организации; - кодекс профессиональной этики менеджера.

	<p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять изученные методы при решении профессиональных задач, в том числе в условиях неопределенности; - оценивать и совершенствовать корпоративную культуру; - принимать управленческие решения, связанные с эффективным использованием человеческих ресурсов; - формировать стратегию развития предприятия и организации, используя различный методический инструментарий; - проводить индивидуально–личностную, групповую и организационную диагностику; - применять на практике основы этики делового общения. <p><i>владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оценки последствий и рисков при принятии решения; - методиками психологического отбора персонала и сопровождения бизнес-процессов; - ответственного отношения к порученным заданиям и выполнению своих профессиональных обязанностей.
Содержание дисциплины	<p>Тема 1. Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Управление организационной культурой».</p> <p>Тема 2. Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры.</p> <p>Тема 3. Организационный аудит и консалтинг: векторы исследования организационной культуры.</p> <p>Тема 4. Роли руководителя и лидера в формировании и развитии организационной культуры.</p> <p>Тема 5. Возможности и ограничения целенаправленного управления организационной культурой.</p> <p>Тема 6. Концепция безопасности организационной культуры.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	1 з.е., 36 академ. часа
Форма контроля	<p><i>Текущий контроль:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p><i>Итоговый контроль:</i> экзамен</p>
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Управление организационной культурой» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • обсуждение рефератов и докладов; • консультации преподавателей. <p><i>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • учебный кейс; • круглый стол;

- групповая дискуссия.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины

Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

<p>Цели освоения дисциплины</p>	<p>Цели освоения дисциплины заключаются в приобретении магистрантами теоретических и практических знаний по предмету «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом». Данная программа обусловлена необходимостью подготовки специалистов с высоким уровнем аналитической подготовки.</p> <p>Магистранты должны уметь применить полученные теоретические знания на практике.</p> <p>Задачи:</p> <p>1) теоретический компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дать знания об основных понятиях, целях и задачах ФСА; - рассмотреть этапы проведения ФСА; - знать методы, применяемые на каждом этапе ФСА. <p>2) познавательный компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - научить магистрантов использовать знания теоретических основ ФСА; - научить овладевать комплексом методов ФСА; - активизация творческого подхода обучающихся в поиске управленческих решений и разработке новых предложений; <p>3) практический компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - научить правильно, ориентироваться в потоке информации; - обучить применению методов и методик ФСА непосредственно к конкретным предприятиям (фирмам, компаниям); - обеспечить владение компетенциями применения полученных знаний, навыков и умений для успешной практической профессиональной деятельности.
<p>Место дисциплины в структуре ООП</p>	<p>Дисциплина М.1.Б.13 «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом» является дисциплиной базовой части</p>
<p>Требования к результатам освоения учебной дисциплины</p>	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ПК-22,31.</p> <p>В результате изучения дисциплины магистрант должен <i>знать</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сущность единства функционального и стоимостного подходов при анализе и совершенствовании системы и технологии управления персоналом; • сущность и принципы ФСА управления персоналом организации; систему методов, применяемых при проведении ФСА системы и технологии управления персоналом; • методику проведения ФСА и содержание этапов ФСА управления персоналом организации. <p><i>уметь</i>:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • применять методику проведения ФСА на практике; выбирать объект ФСА управления персоналом; • подбирать систему методов проведения ФСА в каждом конкретном случае применения метода; • рассчитывать экономическую и социальную эффективность результатов ФСА. <p><i>владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • терминологическим аппаратом ФСА управления персоналом организации; • методами поиска и обработки исходной информации для проведения ФСА; • методами анализа и выявления узких мест в системе и технологии управления персоналом организации; • методами проектирования новой системы и технологии управления персоналом организации; • методами расчета затрат на управление персоналом и его совершенствование, а также методами обоснования разработанных рекомендаций; методами внедрения результатов ФСА.
Содержание дисциплины	<p>Тема 1. Теоретические и методологические основы функционально-стоимостного анализа (ФСА).</p> <p>Тема 2. Функционально-стоимостный анализ в процессе управления персоналом.</p> <p>Тема 3. Функционально-стоимостный анализ и оценка эффективности управления персоналом.</p> <p>Тема 4. Функционально-стоимостный анализ технологии и организации производства.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	2 з.е., 72 академ. часа
Форма контроля	<p><i>Текущий контроль:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p><i>Итоговый контроль:</i> зачет</p>

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины

Кадровый консалтинг и аудит

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

Цели освоения дисциплины	<p>В результате освоения данной дисциплины магистрант приобретает знания, умения и навыки, обеспечивающие достижение целей основной образовательной программы «Управление персоналом».</p> <p>Дисциплина нацелена на подготовку магистрантов к:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской деятельности, обеспечивающей эффективное управление трудовыми ресурсами и
---------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>персоналом организаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> - способности формирования инновационных разработок, обоснования и принятия кадровых решений; - формированию способностей в принятии и оценке эффективных управленческих решений; - выработке умения кадрового планирования и маркетинга персонала. <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сформировать системное представление об общих положениях различных видов технологий консалтинга; - способствовать развитию навыков эффективного использования опыта теоретических разработок и практических мероприятий по реализации консалтинговых услуг в сфере управления персоналом; - развивать способности формирования инновационных разработок, обоснования и принятия кадровых решений; - обеспечить возможность сформировать способности в принятии и оценке эффективных управленческих решений.
<p>Место дисциплины в структуре ООП</p>	<p>Дисциплина относится к базовым дисциплинам (М.1.Б.14.). Она непосредственно связана с дисциплинами вариативной части и опирается на освоенные при изучении данных дисциплин знания и умения.</p>
<p>Требования к результатам освоения учебной дисциплины</p>	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ОПК-6; ПК-11,20,21,23. В результате изучения дисциплины магистрант должен <i>знать</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способы развития своего общекультурного и профессионального уровня и самостоятельно осваивать новые методы работы; – способы овладения аналитической работы; <p><i>уметь</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовность применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций; – проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее функций; – проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации; – готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом. <p><i>владеть</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> – инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации; – готовностью применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач;

	– современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности.
Содержание дисциплины	Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Тема 2. Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга. Тема 3. Основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности. Тема 4. Сущность аудита персонала, его основные элементы. Тема 5. Методы и основные этапы аудита персонала. Тема 6. Методологические основы проведения аудита персонала в организации. Тема 7. Основные направления аудита персонала.
Общая трудоемкость дисциплины	2 з.е., 72 академ. часа
Форма контроля	Текущий контроль: - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. Итоговый контроль: зачет
Образовательные технологии	В процессе освоения дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» используются следующие образовательные технологии. <i>Стандартные методы обучения:</i> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • обсуждение рефератов и докладов; • консультации преподавателей. <i>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</i> <ul style="list-style-type: none"> • учебный кейс; • круглый стол; • групповая дискуссия; • деловая игра.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины

Интеллектуальная собственность

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

Цели освоения дисциплины	Целью освоения учебной дисциплины является определение значения и места интеллектуальной собственности - продукции интеллектуального труда (творчества личности) в становлении современной цивилизации на Земле, в развитии производственных, культурных и социальных отношений современных государств, в ускорении научно-технического прогресса на основе регулирования и упорядочения правовых отношений общества.
Место дисциплины в структуре ООП	Дисциплина «Интеллектуальная собственность» относится к вариативной части (М.1.В.1) учебного плана ООП 38.04.03

	Управление персоналом.
Требования к результатам освоения учебной дисциплины	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ОК-3 ПК-2.</p> <p>В результате изучения дисциплины магистрант должен <i>знать</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия права интеллектуальной собственности и ее институты; - принципы, характерные для отдельных институтов права интеллектуальной собственности; - действующие международно-правовые акты и национальное законодательство в области права интеллектуальной собственности; - объекты права интеллектуальной собственности, условия их правовой охраны; - субъекты права интеллектуальной собственности, порядок передачи прав на объекты интеллектуальной собственности; - личные и имущественные права владельцев свидетельства и патента; - способы и порядок защиты прав субъектов; <p><i>уметь</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оформлять права на объекты интеллектуальной собственности; - уметь применять некоторые варианты расчета экономической эффективности; - внедрения объектов интеллектуальной собственности; <p><i>владеть</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками сравнительного и комплексного анализа источников законодательства об интеллектуальной собственности; - компьютерной, информационной техникой и технологиями; - навыками поиска и переработки необходимой информации.
Содержание дисциплины	<p>Тема 1. Понятие права интеллектуальной собственности.</p> <p>Тема 2. Понятие авторского права.</p> <p>Тема 3. Субъекты и объекты авторских прав.</p> <p>Тема 4. Личные неимущественные и имущественные права автора.</p> <p>Тема 5. Объекты и субъекты смежных прав.</p> <p>Тема 6. Авторские договоры.</p> <p>Тема 7. Защита авторских и смежных прав.</p> <p>Тема 8. Понятие научного открытия.</p> <p>Тема 9. Понятие изобретения, полезной модели и промышленного образца.</p> <p>Тема 10. Имущественные права интеллектуальной собственности на изобретение, полезную модель, промышленный образец.</p> <p>Тема 11. Право интеллектуальной собственности на коммерческую тайну.</p> <p>Тема 12. Защита от недобросовестной конкуренции.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	2 з.е., 72 академ. часа.
Форма контроля	<p><i>Текущий контроль</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - индивидуальные/групповые проекты;

	- тестирование по отдельным разделам дисциплины. Итоговый контроль: экзамен
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Интеллектуальная собственность» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • решение задач; • обсуждение рефератов и докладов; • разработка индивидуальных/групповых проектов; • консультации преподавателей. <p><i>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • брейн-сторминг; • деловая игра.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины

Методология научного исследования

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

Цели освоения дисциплины	<p>Целью обучения является изучение и освоение магистрантами методологии и навыков научно-исследовательской работы.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • овладение навыками анализа финансово-экономических показателей, характеризующих деятельность коммерческих и некоммерческих организаций различных организационно-правовых форм, включая финансово-кредитные организации, органов государственной власти и местного самоуправления, методик их расчета; разработка и обоснование предложений по их совершенствованию; • совершенствование навыков поиска, анализа и оценки финансовой и экономической информации для проведения финансовых расчетов и обоснования принимаемых управленческих решений; • совершенствование умений проведения консалтинговых исследований финансовых проблем по заказам организаций, включая финансово-кредитные организации, органов государственной власти и органов местного самоуправления и разработка предложений по совершенствованию финансовых аспектов их деятельности; • повышение уровня практических навыков разработки методов и инструментов проведения финансово-экономических исследований, анализа полученных результатов; • совершенствование умений интерпретации результатов финансово-экономических исследований с целью разработки финансовых аспектов перспективных направлений инновационного развития коммерческих и некоммерческих организаций, включая финансово-кредитные организации; • развитие навыков и умений преподавания финансовых и
---------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	денежно-кредитных дисциплин в образовательных учреждениях Российской Федерации, а также разработки образовательных программ и учебно-методических материалов.
Место дисциплины в структуре ООП	Дисциплина (М.1.В.1.) «Методология научных исследований» является дисциплиной по выбору вариативной части магистерской программы. Дисциплина «Методология научных исследований» обеспечивается базовыми дисциплинами
Требования к результатам освоения учебной дисциплины	Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: В соответствии с ФГОС: ОПК-12; ПК-22,24. В результате изучения дисциплины студент должен <i>знать:</i> <ul style="list-style-type: none"> • логические методы и приемы научного исследования; • особенности научного метода познания; • программно-целевые методы решения научных проблем; • сущность, цели и методы построения моделей для исследования финансовых процессов на микро-, мезо- и макроуровне; <i>уметь:</i> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять осмысление результатов научных исследований на современной методологической основе; • использовать законы и приемы логики в целях аргументации в научных дискуссиях и повседневном общении; <i>владеть:</i> <ul style="list-style-type: none"> • приемами и методами научного анализа финансовых и экономических процессов, • навыками логико-методологического анализа финансовых и экономических процессов и научного обобщения полученных результатов; • методами разработки сценариев развития финансовых и экономических процессов на микро-, мезо- и макроуровне.
Содержание дисциплины	Научные категории Структура научного знания Научный метод Научный поиск и классическая рациональность Научный поиск и неклассическая рациональность Научный поиск и постнеклассическая рациональность Деятельностная методология Общая теория систем Основы системного анализа Понятие истины Научное обоснование Научная критика
Общая трудоемкость дисциплины	2 з.е.
Форма контроля	Текущий контроль: <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. Итоговый контроль: экзамен

Образовательные технологии	<p>72 академ. часа</p> <p>В процессе освоения дисциплины «Методология научного исследования» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • обсуждение рефератов и докладов; • консультации преподавателей. <p><i>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • круглый стол; • групповая дискуссия.
-----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Методика преподавания в высшей школе

(наименование дисциплины)

38.04.02 Управление персоналом

Цели освоения дисциплины	<p>Цель дисциплины - научить студентов применять общие понятия и элементы управления педагогическим процессом к познанию экономической теории, с помощью методических приемов активизировать мыслительную деятельность студентов в основных формах учебного процесса (лекции, семинары, самостоятельная работа, контроль знаний), помочь студентам подготовить методические разработки учебных занятий.</p> <p>Задачи курса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - привить выпускникам современные навыки преподавания экономики (в том числе с использованием информационно-компьютерных технологий, кейс-метода, возможностей Интернет и т.п.); - развить умение применять свои знания в педагогической деятельности, составлять методические материалы, быть самостоятельным и творческим субъектом учебного процесса.
Место дисциплины в структуре ООП	М.1.В.2. «Методика преподавания в высшей школе» входит в вариативную часть

Требования к результатам освоения учебной дисциплины	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: В соответствии с ФГОС: ОПК 1 ПК-26,27,29. В результате изучения дисциплины студент должен: Знать: закономерности функционирования современной экономики, проблемы и возможности ее развития, как предмет для изучения студентами; основы психологии и педагогики; современные методы преподавания общественных дисциплин. Уметь: преподавать экономические дисциплины в образовательных учреждениях; составлять и использовать учебно-методическое обеспечение экономических дисциплин. Владеть: навыками проведения лекционных и практических занятий; методами контроля знаний у учащихся.</p>
Содержание дисциплины	<ol style="list-style-type: none"> 1. Введение 2. Особенности экономической теории как науки и как учебной дисциплины. 3. Формирование структуры учебного курса по экономической теории. 4. Особенности подготовки и чтения лекции по экономической теории. 5. Использование оригинальных источников при изучении экономической теории. 6. Специфика использования фактических материалов на занятиях по экономической теории. 7. Использование официальных документов и статистических материалов на занятиях по экономической теории. 8. Специфика проведения различных форм практических занятий с обучающимися по экономической теории. 9. Методика организации преподавателем самостоятельной работы обучающихся. 10. Организация и содержание работы кафедры экономических теорий вуза.
Общая трудоемкость дисциплины	2 з.е., 72 академ. часа
Форма контроля	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p>Итоговый контроль: экзамен</p>
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Методика преподавания в высшей школе» используются следующие образовательные технологии.</p> <p>Стандартные методы обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • обсуждение рефератов и докладов; • консультации преподавателей. <p>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • круглый стол; • групповая дискуссия.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины

Охрана труда в отрасли

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

Цели освоения дисциплины	<p>Цель учебной дисциплины «Охрана труда в отрасли», сформировать систему теоретических и прикладных знаний для обеспечения эффективного управления охраной труда в отраслях экономики и улучшения условий труда, с учетом достижений научно-технического прогресса и международного опыта, а также в осознании неразрывного единства успешной профессиональной деятельности с обязательным выполнением всех требований безопасности труда в организациях и на предприятиях различных отраслей экономики.</p> <p>Введение дисциплины преследует цель – формирование у обучающихся знаний в области теоретических и прикладных подходов российского государства в области социальной политики, представления о системе государственного контроля безопасности жизнедеятельности, умений в сфере управления социальным развитием организации и личностной готовности к их применению в профессиональной деятельности по управлению охраной труда в организациях и на предприятиях различных отраслей экономики.</p> <p>Для достижения поставленной цели необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none">- сформировать у магистрантов устойчивую мотивацию к изучению дисциплины и потребность в систематизированных знаниях в данной области;- сформировать целостные представления о социальной политике, социальном управлении и социальном развитии, а также организации охраны труда в отраслях экономики;- сформировать практические умения и навыки в сфере социального управления охраной труда в отрасли – внедрять системный подход к управлению социальным развитием организации, разрабатывать и реализовывать социальные программы и проекты.
Место дисциплины в структуре ООП	Дисциплина «Охрана труда в отрасли» относится к базовой части (М.1.В.3) учебного плана ООП 38.04.03 Управление персоналом.
Требования к результатам освоения учебной дисциплины	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ПК-9,17,36.</p> <p>В результате изучения дисциплины магистранты должны <i>знать</i>:</p> <ul style="list-style-type: none">- нормативные и законодательные акты, обеспечивающие решение задач охраны труда в отраслях экономики;- основные формы организации работ по охране труда;- систему всестороннего контроля в области охраны труда;- основные международные положения в вопросах охраны труда;- правила оказания первой помощи пострадавшим от несчастного случая; <p><i>уметь</i>:</p> <ul style="list-style-type: none">- сформулировать все основные понятия, относящиеся к охране труда, задачи и функции специалиста по охране труда;

	<p>- пользоваться законодательной и нормативной базой по вопросам охраны труда;</p> <p><i>владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками выявления проблем охраны труда для конкретного региона, отрасли и объекта экономики; - методикой оценки и диагностики состояния социальной среды, социального самочувствия персонала; - определения обязанностей специалиста по охране труда.
Содержание дисциплины	<p>Тема 1. Введение в дисциплину охрана труда в отрасли. Законодательные и нормативные акты по охране труда.</p> <p>Тема 2. Опасные и вредные производственные факторы в отраслях экономике.</p> <p>Тема 3. Травматизм и профессиональные заболевания в отрасли. Расследование несчастных случаев.</p> <p>Тема 4. Основные мероприятия пожарной профилактики на отраслевых объектах.</p> <p>Тема 5. Электробезопасность в промышленном производстве.</p> <p>Тема 6. Специальные разделы охраны труда в области профессиональной деятельности.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	2 з.е., 72 академ. часа.
Форма контроля	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p>Итоговый контроль: экзамен</p>
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Охрана труда в отрасли» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • решение задач; • обсуждение рефератов и докладов; • разработка индивидуальных/групповых проектов; • консультации преподавателей. <p><i>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • брейн-сторминг; • деловая игра.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины

Менеджмент персонала

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

Цели освоения дисциплины	<p>Одним из приоритетных направлений перестройки управления российской экономикой в современных условиях стала разработка методологических основ по применению менеджмента в практике предприятий, объединений, концернов и других хозяйственных организаций. Это не механический процесс перенесение опыта промышленных фирм запада в отечественные условия, а творческий поиск новых решений.</p> <p>Цель данного курса приобретение магистрантами теоретических знаний и практических навыков в области административно-управленческой деятельности, которые позволят им принимать эффективные административные решения в профессиональной деятельности, разрабатывать и реализовывать управленческие стратегии, адекватно оценивать результаты работы команды.</p> <p>Для достижения поставленной цели необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none">- сформировать у магистрантов устойчивую мотивацию к изучению дисциплины и потребность в систематизированных знаниях в данной области;- сформировать целостные представления о деловом администрировании, эффективном управлении, стратегическом развитии. <p>На основе теоретических знаний сформировать практические умения и навыки в сфере делового администрирования.</p>
Место дисциплины в структуре ООП	<p>Дисциплина «Менеджмент персонала» относится к вариативной части (М.1.В.4) учебного плана ООП 38.04.03 Управление персоналом.</p>
Требования к результатам освоения учебной дисциплины	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ПК-1,6,13,30,32.</p> <p>В результате изучения дисциплины магистрант должен знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- методологические основы менеджмента;- правовая регуляция образования и деятельности организаций;- технологии менеджмента;- информационное обеспечение менеджмента;- экономические методы управления в менеджменте. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- производить цели и стратегии развития организаций;- принимать и реализовывать управленческие решения;- планировать внутриорганизационное развитие;- анализировать финансовую отчетность организаций;- оценивать эффективность производственной деятельности. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- практическими навыками в организации работы структурного подразделения экономического субъекта;

	<p>- практическими навыками принятия эффективных управленческих решений;</p> <p>- методами развития и мотивации деловой активности.</p>
Содержание дисциплины	<p>Персонал организаций как объект менеджмента. Методология менеджмента персонала. Ресурсное обеспечение менеджмента персонала. Социально-психологические аспекты менеджмента персонала. Кадровая служба и кадровое делопроизводство. Планирование и формирование персонала. Управление процессом развития персонала. Управление движением и карьерой персонала. Управление рабочим временем работников. Формирование благоприятных условий труда. Оценка персонала в современных организациях. Мотивация и стимулирование персонала. Эффективность менеджмента персонала.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	6 з.е., 216 академ. часа.
Форма контроля	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p>Итоговый контроль: дифзачет</p>
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Менеджмент персонала» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • обсуждение рефератов и докладов; • консультации преподавателей. <p><i>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • дискуссия; • деловая игра; • анализ проблемных ситуаций • кейс-стади.

**Аннотация рабочей программы учебной дисциплины
 Менеджмент продуктивности**

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

<p>Цели освоения дисциплины</p>	<p>Целью освоения учебной дисциплины является изучение теоретических знаний и приобретение практического опыта по раскрытию сущности продуктивности, классификации ее факторов, по рассмотрению методов ее измерения в различных звеньях экономики, а так же по раскрытию важнейших аспектов управления этой социально-экономической категорией.</p> <p>Для достижения поставленной цели необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сформировать у обучающихся устойчивую мотивацию к изучению дисциплины и потребность в систематизированных знаниях в данной области; - сформировать целостные представления о сущности продуктивности, классификации ее факторов, о методах ее измерения в различных звеньях экономики. <p>На основе теоретических знаний сформировать практические умения и навыки в сфере финансово-экономического и управленческого анализа для определения продуктивности, а так же навыки сравнения и анализа показателей продуктивности на предприятии.</p>
<p>Место дисциплины в структуре ООП</p>	<p>Дисциплина «Менеджмент продуктивности» относится к вариативной части (М.1.В.5.) учебного плана ООП 38.04.03 Управление персоналом.</p>
<p>Требования к результатам освоения учебной дисциплины</p>	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ОПК-7,8; ПК-30,32. В результате изучения дисциплины магистрант должен <i>знать</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> – систему управления макроуровневыми и микроуровневыми показателями продуктивности; – систему управления затратами на производстве как основной фактор повышения уровня продуктивности; – процесс измерения объемов производства и продуктивности; – зарубежный опыт управления производительностью. <p><i>уметь</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять современные подходы к измерению продуктивности; – проводить финансово-экономический и управленческий анализ для определения продуктивности; – выбирать наиболее целесообразную методику измерения частичной и общей продуктивности на предприятии; – проводить сравнение и анализ показателей продуктивности. <p><i>владеть</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками проведения финансово-экономического и управленческого анализа для определения продуктивности; – навыками сравнения и анализа показателей продуктивности.

Содержание дисциплины	<p>ТЕМА 1. Предмет, метод и задачи курса «Менеджмент продуктивности».</p> <p>ТЕМА 2. Стратегические цели общества и продуктивность.</p> <p>ТЕМА 3. Классификация микроуровневых показателей продуктивности.</p> <p>ТЕМА 4. Классификация макроуровневых показателей продуктивности.</p> <p>ТЕМА 5. Характеристика основных видов затрат.</p> <p>ТЕМА 6. Взаимосвязь затрат и продуктивности.</p> <p>ТЕМА 7. Измерение объемов производства и продуктивности.</p> <p>ТЕМА 8. Зарубежный опыт измерения продуктивности.</p> <p>ТЕМА 9. Управление продуктивностью на микроуровне.</p> <p>ТЕМА 10. Управление продуктивностью на макроуровне.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	5 з.е., 180 академ. часа.
Форма контроля	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p>Итоговый контроль: дифзачёт</p>
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Менеджмент продуктивности» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • решение задач; • обсуждение рефератов и докладов; • разработка индивидуальных/групповых проектов; • консультации преподавателей. <p><i>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • брейн-сторминг; • деловая игра.

**Аннотация рабочей программы учебной дисциплины
Антикризисное управление персоналом**

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

<p>Цели освоения дисциплины</p>	<p>Цель дисциплины состоит в приобретении магистрантами знаний, умений, навыков, ценностных установок и компетенций в области принятия эффективных решений по управлению персоналом в условиях кризисной ситуации и с учетом разработки антикризисных мероприятий.</p> <p>В соответствии с данной целью основными задачами, решаемыми в рамках данного курса являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сформировать у магистрантов представление о видах экономических и социальных кризисов и об особенностях организационных кризисов; - познакомить обучающихся с зарубежным опытом антикризисного управления персоналом; - дать представление о специфике поведения менеджеров в условиях кризиса и характере принимаемых управленческих решений; - обеспечить понимание особенностей изменения элементов системы управления персоналом в условиях кризиса.
<p>Место дисциплины в структуре ООП</p>	<p>Дисциплина «Антикризисное управление персоналом» относится к вариативной части (М.1.В.5.) учебного плана ООП 38.04.03 Управление персоналом.</p>
<p>Требования к результатам освоения учебной дисциплины</p>	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ОПК-12; ПК-1,11,12. В результате изучения дисциплины магистрант должен ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • виды организационных кризисов, • системы профилактических мер по предотвращению кризисных ситуаций; • политику информирования персонала; • изменения в процедурах и методах управления персоналом в связи с кризисом; • изменения в организации труда; • изменения в бюджете на персонал. <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • планировать и организовывать антикризисные мероприятия; • обучать менеджеров и персонал новым моделям поведения. <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • процедурами и методами управления персоналом в кризисе; • методами расчета бюджета на персонал в условиях кризиса.
<p>Содержание дисциплины</p>	<p>Тема 1. Понятие кризиса в социально- экономическом развитии и причины его возникновения.</p> <p>Тема 2. Антикризисное управление организацией.</p> <p>Тема 3. Зависимость управления персоналом от выбранной стратегии поведения в кризисе.</p> <p>Тема 4. Антикризисные действия менеджмента организации.</p> <p>Тема 5. Разработка мер по сохранению персонала.</p> <p>Тема 6. Разработка программ стимулирования в период кризиса.</p> <p>Тема 7. Разработка программ обучения в период кризиса.</p> <p>Тема 8. Изменение бюджета на персонал.</p> <p>Тема 9. Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом.</p> <p>Тема 10. Понятие кризиса в социально- экономическом развитии и причины.</p>

Общая трудоемкость дисциплины	5 з.е., 180 академ. часа.
Форма контроля	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p>Итоговый контроль: дифзачет</p>
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Антикризисное управление персоналом» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • решение задач; • обсуждение рефератов и докладов; • разработка индивидуальных/групповых проектов. <p><i>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • деловая игра; • дискуссия; • кейс-стади.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Мотивация персонала

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

Цели освоения дисциплины	<p>Цель курса – создание условий для овладения магистрантами теоретическими знаниями и практическими навыками по управлению персоналом, как одному из самых сложных и динамичных видов управления. Управление персоналом рассматривается как деятельность, выполняемая на предприятиях, которая способствует наиболее эффективному использованию рабочих и служащих для достижения организационных и личных целей.</p> <p>Задачами изучения данного курса являются обеспечение магистрантов необходимыми знаниями и навыками по управлению персоналом, позволяющие:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обеспечить организацию трудовыми ресурсами позволяющими достичь ее целей; – эффективно использовать мастерство и возможности работников; – обеспечить фирму высококвалифицированными и заинтересованными служащими; – обеспечить стремление к наиболее полному удовлетворению служащих своей работой, к их наиболее полному
---------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>самовыражению;</p> <ul style="list-style-type: none"> – способствовать развитию и поддержанию на высоком уровне качества жизни, которое делает желанной работу в этой фирме; – помочь организации в создании и сохранении хорошего морально-психологического климата; – управлять ростом карьеры (продвижением) к взаимной выгоде служащих и руководства фирмы и т.д. <p>Эти задачи являются наиболее значимыми для управления персоналом. Существуют, конечно, и другие задачи, различные пути их решения. Но перечисленные выше положения красной нитью должны проходить через всю деятельность менеджеров по персоналу в фирмах.</p>
Место дисциплины в структуре ООП	Дисциплина «Мотивация персонала» относится к вариативной части (М.1.В.6.) учебного плана ООП 38.04.03 Управление персоналом.
Требования к результатам освоения учебной дисциплины	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ПК-7,15. В результате изучения дисциплины магистрант должен</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; • основные принципы и методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; • назначение, структуру, взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности персонала организации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать и оценивать физиологическую, психологическую и социальную составляющую мотивации и стимулирования персонала организации; • выявлять различные потребности персонала организации и определять структуру и основные составляющие механизма мотивации и стимулирования персонала; • разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; • проектировать системы мотивации и социально-трудовые отношения с учетом комплекса экономических и социальных факторов; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками применения на практике знаний, умений по выявлению различных потребностей персонала и гибкого применения многообразных форм мотивации и стимулирования; • основными методами, способами и приемами мотивации и стимулирования, как в совокупности, так и отдельно в зависимости от и ситуации зрелости персонала; • методами анализа потребности в материальном и нематериальности стимулировании работников, а также методами организационного проектирования, позволяющих эффективно управлять мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
Содержание дисциплины	<p>Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом.</p> <p>Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности.</p>

	<p>Психологический аспект мотивации труда.</p> <p>Содержательные теории мотивации.</p> <p>Процессуальные теории мотивации.</p> <p>Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации.</p> <p>Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.</p> <p>Программы и методы стимулирования.</p> <p>Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности.</p> <p>Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	5 з.е., 180 академ. часа.
Форма контроля	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p>Итоговый контроль: экзамен</p>
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Мотивация персонала» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • обсуждение рефератов и докладов; • консультации преподавателей. <p><i>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • дискуссия; • деловая игра; • анализ проблемных ситуаций • кейс-стади.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Коммуникационный менеджмент

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

Цели освоения дисциплины	<p>Целью освоения учебной дисциплины является выработка понимания сущности коммуникаций, специфику внутриорганизационных коммуникаций; умения анализировать факторы, влияющие на эффективность коммуникаций и менеджмента в организациях; умения осуществлять коммуникационный менеджмент в современном обществе, в организационной корпоративной культуре; умения определять и анализировать особенности национальных культур и их влияние на поведение людей в международном и транснациональном менеджменте.</p>
---------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Для достижения поставленной цели необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сформировать у магистрантов устойчивую мотивацию к изучению дисциплины и потребность в систематизированных знаниях в данной области; - сформировать целостные представления о коммуникационном менеджменте, особенностях национальных культур и их влияния на поведение людей. <p>На основе теоретических знаний сформировать практические умения и навыки в сфере коммуникационного менеджмента – разработки и обоснования бюджета коммуникационной кампании, организации оптимального коммуникативного климата и корпоративной культуры.</p>
<p>Место дисциплины в структуре ООП</p>	<p>Дисциплина «Коммуникационный менеджмент» относится к вариативной части (М.1.В.6.) учебного плана ООП 38.04.03 Управление персоналом.</p>
<p>Требования к результатам освоения учебной дисциплины</p>	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ОПК-1,10, ПК-20,25. В результате изучения дисциплины магистрант должен <i>знать</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - модели планирования коммуникационной кампании с использованием эконометрических показателей (прибыли, дохода, доли рынка и т.д.): Видаля – Вольфа, Кюна, DAEMON, S-образной кривой; - технологии ситуационного анализа и модели прогнозирования поведенческого отклика на коммуникационное воздействие; - особенности формирования социально–психологических установок; модели иерархии целей коммуникационной кампании; - систему факторов, обуславливающих особенности восприятия целевых аудиторий. Модели позиционирования с использованием различных типов коммуникационных ресурсов, управляющих восприятием продвигаемых объектов (идеи, персоны, продукта, услуги); - особенности управления вниманием различных типов аудиторий и технологии разработки творческой составляющей коммуникационного послания; - базовые принципы медиапланирования и технологии, оптимизирующие распределение контактов между различными типами медиа; - базовые принципы финансового планирования и модели расчета бюджета коммуникационной кампании; <p><i>уметь</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать концепцию коммуникационной кампании; - подготовить бриф (задание) на разработку стратегии, креатива, медиаплана коммуникационной кампании; - разрабатывать систему контрольных показателей эффективности для каждого из этапов коммуникационной кампании; - разрабатывать и обосновывать бюджет коммуникационной кампании; - идентифицировать причины мотиваций и стилей управления организацией для будущей практической деятельности, помогать руководству и организациям адаптироваться в различных

	<p>стрессовых и кризисных ситуациях; <i>владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - базовыми принципами медиапланирования и технологии, оптимизирующие распределение контактов между различными типами медиа; - базовыми принципами финансового планирования и моделями расчета бюджета коммуникационной кампании; - навыками разработки и обоснования бюджета коммуникационной кампании; - навыками по организации оптимального коммуникативного климата и корпоративной культуры.
Содержание дисциплины	<p>Тема 1. История управления и теория организации. Организация как система.</p> <p>Тема 2. Связи с общественностью в системе интегрированных коммуникаций.</p> <p>Тема 3. Организационная культура и глобализация. Этнопсихологические особенности управления.</p> <p>Тема 4. Информационные потоки в организациях. Структура коммуникации в организации.</p> <p>Тема 5. Мотивации, инструменты, средства коммуникативного управления.</p> <p>Тема 6. Групповое поведение в организациях. Лидерство и лидеры.</p> <p>Тема 7. Роль коммуникационного менеджмента в стратегическом планировании.</p> <p>Тема 8. Коммуникационный менеджмент как процесс передачи информации и построения корпоративной культуры.</p> <p>Тема 9. Коммуникативный климат организации. Корпоративный имидж.</p> <p>Тема 10. Корпоративная культура. Репутационные технологии.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	5 з.е., 180 академ. часа
Форма контроля	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины. <p>Итоговый контроль: экзамен</p>
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Коммуникационный менеджмент» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • семинарские занятия; • решение задач; • обсуждение рефератов и докладов; • разработка индивидуальных/групповых проектов; • консультации преподавателей.

	<p><i>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • брейн-сторминг; • деловая игра.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины Конфликтология

(наименование дисциплины)

38.04.03 – Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

Цели освоения дисциплины	<p>Цель учебной дисциплины «Конфликтология», является формирование у обучающихся глубоких, разносторонних и прочных знаний, умений и навыков конструктивного разрешения конфликтных ситуации при управлении персоналом, а также психологических основ бесконфликтного управления людьми и взаимодействия с ними в условиях современных организаций (коллективов).</p>
Место дисциплины в структуре ООП	<p>Дисциплина «Конфликтология» относится к вариативной части (М.1.В.7) учебного плана ООП 38.04.03 «Управление персоналом».</p>
Требования к результатам освоения учебной дисциплины	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ОК-2; ПК-8,35. В результате изучения дисциплины магистрант должен знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия, категории, методы изучаемой дисциплины; – социальную и психологическую сущность конфликта как сложного социального явления; – классификацию и динамику развития конфликтов; – типичные причины межличностных и других конфликтов; – стратегии управления конфликтными ситуациями; – объективные условия, а также субъективные способы и причины, способствующие профилактике деструктивных конфликтов между конфликтующими сторонами; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – пользоваться психологическими методами изучения особенности личности (тестами, поведенческими реакциями); – исследовать межличностные отношения в группе, определять статус каждого работника в группе; – выделять личные качества собеседника, важные для бесконфликтного общения; – вырабатывать стратегию поведения в конфликтной ситуации, разрешать конфликты, возникающие в коллективе; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками целостного подхода к анализу проблем менеджмента; – навыками бесконфликтного выражения своих мыслей и мнения в

	межличностном и деловом общении.
Содержание дисциплины	Тема 1. Введение в дисциплину «Конфликтология». Тема 2. Сущность и виды конфликтных ситуаций. Тема 3. Защитные механизмы личности. Тема 4. Причины конфликтов, динамика их развития и методы управления. Тема 5. Роль личности руководителя в профилактике конфликтов. Тема 6. Роль и искусство переговоров в конфликтной ситуации.
Общая трудоемкость дисциплины	6 з.е., 216 академ. часа.
Форма контроля	Текущий контроль: - письменные опросы по теории; - контрольные работы; - письменные домашние задания; - индивидуальные/групповые проекты; - тестирование по отдельным разделам дисциплины Итоговый контроль экзамен
Образовательные технологии	В процессе освоения дисциплины «Конфликтология» используются следующие образовательные технологии. <i>Стандартные методы обучения:</i> <ul style="list-style-type: none"> • лекции; • консультации преподавателей. <i>Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:</i> <ul style="list-style-type: none"> • решение ситуативных задач; • анализ ситуаций межличностного взаимодействия.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины
Финансовый менеджмент
38.04.03 – Управление персоналом

Цели освоения дисциплины	<i>Целью</i> освоения учебной дисциплины «Финансовый менеджмент» является овладение принципами финансового менеджмента, позволяющими оптимизировать структуру финансовых ресурсов предприятия, их оборот в воспроизводственном цикле и получение наибольшей отдачи на единицу привлеченного капитала; знание внешних и внутренних факторов, влияющих на использование финансовых ресурсов, умение сравнить доходность и рискованность вариантов финансовых решений, владение системой методов обоснования разных групп финансовых решений, финансовой стратегии и финансового обоснования бизнес-плана.
Место дисциплины в структуре ООП	Дисциплина «Финансовый менеджмент» относится к вариативной части (М.1.В.8) учебного плана ООП 38.04.03 «Управление персоналом».
Требования к результатам освоения учебной дисциплины	Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ОПК-8,10, ПК-18. В результате изучения дисциплины магистрант должен знать: - сущность, функции и основные принципы организации финансового менеджмента, его информационное обеспечение;

- современное законодательство, нормативные документы и методические материалы, регулирующие в организации денежный оборот, системы платежей и расчетов, практику их применения;
- практику организации и регулирования денежных потоков организации с эффективным использованием в этих целях финансового механизма и различных финансовых инструментов;
- основные направления деятельности в области управления финансами с учетом специфики решаемых задач;
- понятийный аппарат риск-менеджмента, содержание процесса управления рисками, его основные этапы;
- содержание базовых понятий финансового планирования и прогнозирования: цели, задачи, формы и методы, принципы и стадии;
- основные методы стоимостной оценки финансовых инструментов;
- основную отечественную и зарубежную литературу по теоретическим и практическим вопросам управления финансами хозяйствующих субъектов;

уметь:

- анализировать информационные и статистические материалы по оценке финансового состояния организации, используя современные методы и показатели такой оценки;
- анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий (корпораций) различных форм собственности и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений;
- использовать методики оценки управления оборотным капиталом и выбора источников финансирования;
- использовать методы финансового планирования и прогнозирования, а также бюджетирования текущей деятельности;
- использовать методики оценки и управления предпринимательскими и финансовыми рисками;
- использовать современные принципы организации и методы управления финансами организации для регулирования социально-экономических процессов в условиях рыночной экономики;
- использовать современные методики оценки эффективности инвестиционных проектов;
- использовать знания по теории финансовых рынков для принятия инвестиционных решений;
- использовать современное программное обеспечение для разработки и реализации финансовых и управленческих решений, а также оценки их эффективности.

Владеть:

- методологией экономического исследования;
- современными методами оценки эффективности финансовой деятельности хозяйствующего субъекта;
- методами разработки бюджетов как краткосрочного, так и долгосрочного характера, а также различных других форм финансовых планов;
- методами управления структурой капитала и оценки

	его доходности.
Содержание дисциплины	<p>Тема 1. Введение в финансовый менеджмент.</p> <p>Тема 2. Теоретические основы финансового менеджмента.</p> <p>Тема 3. Финансовая математика.</p> <p>Тема 4. Финансовый анализ и финансовое планирование.</p> <p>Тема 5. Управление источниками финансирования организации.</p> <p>Тема 6. Управление оборотными активами.</p> <p>Тема 7. Финансовая среда предпринимательства и финансовые риски.</p> <p>Тема 8. Инвестиционная стратегия предприятия.</p> <p>Тема 9. Антикризисное финансовое управление.</p> <p>Тема 10. Специальные разделы финансового менеджмента.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	5 з.е., 180 академ. часа
Форма контроля	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - блиц-опрос на знание терминологии; - устные экспресс-опросы по темам; - решение практических задач; - индивидуальные проекты; - тестирование <p>Промежуточный контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменная контрольная работа <p>Итоговый контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дифзачет
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Финансовый менеджмент» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - лекции; - семинары; - практические задания; <p><i>Методы обучения с применением активных и интерактивных форм образовательных технологий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - групповая дискуссия; - имитационные упражнения; - разбор деловых ситуаций; - деловые и ролевые игры.

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины
Психология управления
38.04.03 – Управление персоналом

Цели освоения дисциплины	<p>Цель учебной дисциплины «Психология управления», является формирование у магистрантов глубоких, разносторонних и прочных знаний, умений и навыков психологических основ управления людьми, руководства и взаимодействия с ними в условиях современных организаций (коллективов); формирование целостного взгляда на развитие понимания психологии как открытой саморазвивающейся системы, развитие понимания человека в мире, внутреннего мира человека и человека как открытой сложной, самоорганизующейся системы.</p>
---------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Для достижения поставленной цели необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сформировать у магистрантов устойчивую мотивацию к изучению дисциплины и потребность в систематизированных знаниях в данной области; - сформировать целостные представления о развитии личности менеджера. <p>На основе теоретических знаний сформировать практические умения и навыки в сфере межличностного взаимодействия.</p>
Место дисциплины в структуре ООП	Дисциплина М.1.В.9 «Психология управления» входит в состав вариативной части.
Требования к результатам освоения учебной дисциплины	<p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, в соответствии с ФГОС: ПК-8,16. В результате изучения дисциплины магистрант должен знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - история возникновения социальной работы в человеческом обществе; - существующие отечественные и зарубежные методологические парадигмы социальной работы, юридические, организационные и методические основы деятельности психологической службы в учреждениях социальной помощи и поддержки различных групп населения в России; - сферы практической деятельности психолога в системе социальной работы с конкретными категориями клиентов; - этические аспекты деятельности психолога в системе социальной работы; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методики социально-психологического диагностирования и использовать их результаты в работе с клиентами; - использовать методы и технологии проведения консультативной работы с клиентами и их семьями, учитывающие индивидуально-психологические, половозрастные особенности и специфику проблемной ситуации; - применять технологии проведения групповой психосоциальной работы и социально-психологических тренингов; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - четким представлением о социальной и профессиональной роли психолога в системе социальной работы; - сформированной личностной позицией в отношении практики социальной работы в учреждениях различного типа.
Содержание дисциплины	<p>Развитие науки «Психология управления», ее объект и предмет. Психологическая сущность и содержание управленческой деятельности. Психологические законы. Организационная структура управления как объект изучения психологии менеджмента. Психологический анализ функций управления. Психологические основы кадровых технологий. Эффективное управление: психологические критерии. Теория стилей управления. Личность руководителя: психологический портрет. Формы деловой коммуникации и коммуникативная компетентность специалиста.</p>

	Психология управленческого воздействия в организации.
Общая трудоемкость дисциплины	6 з.е., 216 академ. часа.
Форма контроля	<p>Текущий контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - блиц-опрос на знание терминологии; - устные экспресс-опросы по темам; - решение практических задач; - индивидуальные проекты; - тестирование <p>Промежуточный контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - письменная контрольная работа <p>Итоговый контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - экзамен
Образовательные технологии	<p>В процессе освоения дисциплины «Психология управление» используются следующие образовательные технологии.</p> <p><i>Стандартные методы обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - лекции; - семинары; - практические задания; <p><i>Методы обучения с применением активных и интерактивных форм образовательных технологий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - групповая дискуссия; - имитационные упражнения; - разбор деловых ситуаций; - деловые и ролевые игры.