

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 19.03.2020 12:36:51

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452565603794388008a20077e6b055

АННОТАЦИИ УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН

направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

М.1.Б.1 СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Компетенции

ОПК-6- способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;

ОПК-9- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;

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

Содержание учебной дисциплины

Введение в предмет теория. Социальная политика за рубежом. Направления и правовое обеспечение социальной политики в РФ. Социальная политика как основа управления социальным развитием организации. Социальная среда организации как объект управления социальным развитием организации производства, кругооборот продукта и капитала. Организационные структуры и нормативно - правовое обеспечение в управлении социальным развитием организации. Изучение социальных параметров организации. Социальные технологии как механизм управленческой деятельности анализа.

Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)

Количество з.е. / часов

Лекции

Практические занятия (при наличии)

Лабораторные занятия (при наличии)

Самостоятельная работа

1/36

4

20

12

Форма промежуточной аттестации

Зачет

Наименование дисциплины (модуля) АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом М.1.Б.2 ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ					
Компетенции	ОПК-3- владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом ПК-1- умение 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-9- способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации				
Содержание учебной дисциплины					
<p>Общая характеристика организации. Организация как объект управления. Организационная структура. Классификация организационных структур. Современные подходы к анализу организации с использованием активных методов обучения - групповая дискуссия. Организационное развитие.</p> <p>Классификация и причины изменений. Управление переходным процессом с использованием активных методов обучения – доклад с презентацией. Основные аспекты организационного проектирования. Процесс организационного проектирования. Методы экономического обоснования организационных проектов, оценки их социально-экономической эффективности. Проектирование социально-экономических систем. Понятие организационного проектирования. Цель и задачи организационного проектирования.</p>					
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.Б.3 РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Компетенции	<p>ОК-2- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>ОПК-9- способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>ОПК-11- умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>ПК-9- способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>ПК-34- владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>
--------------------	---

Содержание учебной дисциплины

Понятие труда. Понятие трудового законодательства и его место в общей системе права. Понятие занятости и трудоустройства. Понятие, предмет, метод и система трудового законодательства. Источники трудового законодательства

Обеспечение занятости и гарантии реализации права граждан на труд. Трудовой договор. Рабочее время. Понятие и виды рабочего времени. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего дня, неполное рабочее время. Время отдыха.

Оплата труда. Системы заработной платы (повременная, сдельная, их разновидности). Материальное стимулирование. Дисциплина труда. Материальная ответственность. Разрешение трудовых споров.

Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
		2/72	8	24	
Форма промежуточной аттестации	Зачёт				

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.Б.4 РАЗВИТИЕ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Компетенции	<p>ОПК-4- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p>ПК-9- способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>ПК-23- умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p>
--------------------	--

Содержание учебной дисциплины

Понятие качества, современные подходы к его определению. Многоаспектность качества. Предпосылки разработки и внедрения СМК на предприятии. Российский и зарубежный опыт использования стандартов ISO серии 9000.

Сущность понятий «качество», «менеджмент качества».

Системы менеджмента качества: история создание и современное состояние. Перспективы развития систем менеджмента качества как основы общего менеджмента в организации. Менеджмент устойчивого развития на основе использования концепции TQM и требований ГОСТ Р ИСО 9004-2010. Создание системы менеджмента качества на предприятии. Оценка систем менеджмента качества. Тенденции развития систем менеджмента качества.

Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
		2/72	8	24	
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.Б.5 ОРГАНИЗАЦИЯ НАУЧНО – ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ И
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Компетенции	<p>ОК-1- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;</p> <p>ОК-2- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;</p> <p>ОК-3- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала .</p> <p>ОПК-11- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;</p> <p>умением разрабатывать программы научных исследований в ПК-22-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;</p> <p>ПК-22- умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели;</p> <p>ПК-24- владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;</p> <p>ПК-26- умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;</p> <p>ПК-29- владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p>
--------------------	---

Содержание учебной дисциплины

Три типа философских категорий. Категории как предельные продукты обобщения. Объект, предмет. Качество и количество.

Теоретический уровень научного знания. Научные категории. Структура научного знания. Научный метод. Систематизация научных методов. Эмпирические методы научного знания. Наблюдение, измерение, эксперимент. Научный поиск и классическая рациональность.

Деятельная методология. Общая теория систем. Основы системного анализа. Понятие системы. Научное обоснование. Научная критика. Классический тип научного интеллекта: фундаментализм, финализм, трансцендентализм, имперсональность.

Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
---	-------------------------	--------	------------------------------------	------------------------------------	------------------------

	3/108	18	26		64
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля) АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом М.1.Б.6 СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ					
Компетенции	ОК-1- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу ОК-2- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения ОК-3- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала ОПК-11- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом ОПК-12- умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов ПК-24 - владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом				
Содержание учебной дисциплины <p>Основные направления методологии социологических исследований. Методология, метод, методика, техника, процедура социологических исследований. Место качественных и количественных методов исследований в системе социологических знаний. Современные теоретические стратегии социологического исследования. Макро и микроуровень социологических исследований. Фокус интереса. Модели социального мира. Объект исследования.</p> <p>Система методов сбора данных. Анализ и обработка данных в социологии.</p> <p>Структура, характеристика этапов и процедур.</p>					
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.Б.7 ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И
ОРГАНИЗАЦИИ

Компетенции

ОПК-3- владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом
ОПК-6- способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
ОПК-9- способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
ПК-1- умение 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

Содержание учебной дисциплины

Введение в предмет кадровой политики. Основы кадровой политики. Разработка кадровой политики. Основные направления реализации кадровой политики. Органы управления человеческими ресурсами. Теория кадровой политики организации. Кадровый потенциал общества: сущность и структура. Концептуальные основы современной кадровой политики государства Российской Федерации

Принципы и механизм реализации кадровой политики государства. Влияние государства на работу с кадрами

Зарубежный опыт работы с кадрами и его адаптация к условиям России.

Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)

Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
2/72	8	24		40

Форма промежуточной аттестации

Зачет

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.Б.8 СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Компетенции	ОПК-2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия ОПК-3- владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом				
Содержание учебной дисциплины					
<p>Современное организационное управление как многоаспектная деятельность (социальный, психологический, психофизиологический, административно-управленческий, этический и др. аспекты). Обучение персонала как важнейший фактор повышения эффективности работы предприятия.</p>					
<p>Управление персоналом как производная процесса организационного управления. Обучение и развитие персонала: проблемные аспекты. Мотивация и стимулирование труда персонала. Конфликты в организации. Проблемы найма и подбора персонала. Задачи найма персонала. Сложности, возникающие при отборе. Возможности их решения (избегания). Планирование и бюджетирование в процессе отбора персонала.</p>					
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.Б.9 ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ, ОБОСНОВАНИЯ И
ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ

Компетенции	<p>ОПК-2- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ОПК-7- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-8-владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p> <p>ОПК-10- владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы;</p> <p>ПК-25- умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения.</p>
--------------------	---

Содержание учебной дисциплины

Управленческое решение. Классификация управленческих решений. Рациональные модели принятия решений. Кадровые решения как разновидность управленческих решений. Технология разработки управленческих решений. Современные теории принятия кадровых решений. Инновации в кадровой работе.

Модели и методы принятия кадрового решения. Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений. Качество и эффективность – важнейшие характеристики управленческих решений. Методы оценки эффективности управленческого решения.

Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
		2/72	8	24	

Форма промежуточной аттестации	Экзамен
---------------------------------------	----------------

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.Б.10 ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Компетенции	<p>ОПК-4- способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p>ОПК-7- владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-8- владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p> <p>ПК-5- умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>ПК-23- умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p> <p>ПК-34- владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>
--------------------	---

Содержание учебной дисциплины

Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Технологии управления развитием персонала». Развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства. Развитие персонала как элемент развития организации. Профорентация и трудовая адаптация персонала. Система непрерывного обучения персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Оценка эффективности обучения персонала.

Управление деловой карьерой персонала. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Управление кадровым резервом. Современные подходы к оценке уровня развития персонала.

Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
		2/72	8	24	
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.Б.11 УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

Компетенции	<p>ОПК-1- готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p> <p>ПК-1- умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> <p>ПК-5 - умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>ПК-8 - способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> <p>ПК-9- способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>ПК-10- умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p> <p>ПК-34- владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>
--------------------	---

Содержание учебной дисциплины

Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Управление организационной культурой». Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры. Организационный аудит и консалтинг: векторы исследования организационной культуры. Роли руководителя и лидера в формировании и развитии организационной культуры. Возможности и ограничения целенаправленного управления организационной культурой. Концепция безопасности организационной культуры.

Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
		2/72	8	24	
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.Б.12 ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНОЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ И
ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Компетенции	<p>ОПК-7- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;</p> <p>ОПК-8- владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p> <p>ОПК-12- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p> <p>ПК-2- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;</p> <p>ПК-22 - умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе, функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p> <p>ПК-24- владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;</p> <p>ПК-27- владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения.</p>
--------------------	--

Содержание учебной дисциплины

Управление эффективностью деятельности персонала. Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом. Теоретические и методологические основы функционально-стоимостного анализа. Функционально-стоимостный анализ в процессе управления персоналом. Сущность и структура затрат на персонал. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Использование ФСА при совершенствовании технологических процессов. Особенности ФСА различных видов технологических процессов и их системных составляющих. ФСА организации производства.

Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.Б.13 КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ

Компетенции	<p>ОК-3- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p> <p>ПК-2- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию</p> <p>ПК-3 - способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач</p> <p>ПК-6 - способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями</p> <p>ПК-23- умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p>				
<p>Содержание учебной дисциплины</p> <p>Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга. Основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности. Сущность аудита персонала, его основные элементы. Методы и основные этапы аудита персонала. Методологические основы проведения аудита персонала в организации. Основные направления аудита персонала Содержание и процедуры кадрового консалтинга. Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга.</p>					
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.Б.14 ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК ДЕЛОВОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБЩЕНИЯ

Компетенции

ОПК-1- готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

Содержание учебной дисциплины

Визит зарубежного партнера (встреча в аэропорту, знакомство, профессии, приветствия, благодарности, прощание, формы обращения). Великобритания (общие сведения, политико-административное устройство).

Устройство на работу (анкета, сопроводительное письмо, резюме, CV, интервью, благодарственное письмо).

В командировку (телефонный разговор с фирмой, заказ места в гостинице, покупка билета на самолет). Факс, электронная почта. Основные сокращения, используемые в деловой корреспонденции. Различия между английскими и американскими вариантами английского языка. Глобальная компьютерная сеть Internet.

Структура делового письма. Формы организации бизнеса. Дух организации. Формы оплаты во внешней торговле.

Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
		3/108	8	36	

Форма промежуточной аттестации

Экзамен

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.В.1 ОХРАНА ТРУДА В ОТРАСЛИ

Компетенции

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

Содержание учебной дисциплины

Введение в дисциплину охрана труда в отрасли. Законодательные и нормативные акты по охране труда. Система управления охраной труда в организации
Травматизм и профессиональные заболевания в отрасли. Расследование несчастных случаев. Основные мероприятия пожарной профилактики на отраслевых объектах
Электробезопасность в промышленном производстве
Специальные разделы охраны труда в области профессиональной деятельности.

Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)

Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
2/72	8	24		40

Форма промежуточной аттестации

Зачёт

Наименование дисциплины (модуля)	АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом М.1.В.2 МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА				
Компетенции	ОПК-5-способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения; ПК-25- умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения.				
Содержание учебной дисциплины					
Персонал организации 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. Регулирование трудовой деятельности персонала. Управление рабочим временем работников.					
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	4/144	8	40		95
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.В.3 КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Компетенции	<p>ОПК-10- владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы;</p> <p>ПК-4- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;</p> <p>ПК-10- умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;</p> <p>ПК-25- умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения;</p> <p>ПК-34- владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации.</p>				
<p>Содержание учебной дисциплины</p> <p>Сущность корпоративной социальной ответственности. Роль предпринимательства в развитии общества. Корпоративная социальная ответственность в контексте устойчивого развития компании в России и за рубежом. Особенности внутренней корпоративной социальной ответственности. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности. Понятие «эффективности» корпоративной социальной ответственности.</p>					
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/108	8	36		61
Форма промежуточной аттестации	Зачёт				

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.В.4 ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Компетенции	<p>ОПК-5 - способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p> <p>ПК-4 - умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p>ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>ПК-8 - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> <p>ПК-28 - владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p> <p>ПК-34 - владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p> <p>ПК-35 - владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p>
--------------------	--

Содержание учебной дисциплины

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. Психология управленческого воздействия в организации

Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/108	8	36		64
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.В.5 ЛИДЕРСТВО

Компетенции	ПК-28 - владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации ПК-36 - 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				
Содержание учебной дисциплины					
<p>Феномен лидерства: основные подходы к изучению лидерства. Введение в теорию лидерства. Поведенческий подход: стили лидерства. Теоретико-методологические подходы к лидерству. Практика лидерства. Развитие лидерского потенциала. Лидерская мотивация. Сфера проявления лидерства.</p> <p>Симптомы, причины и факторы возникновения стресса. Понятие «стресс». Виды и стадии развития стресса. Методы управления стрессом. Направления деятельности лидера для управления стрессом в организации.</p>					
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/108	8	36		64
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.В.6 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Компетенции	<p>ПК-2- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;</p> <p>ПК-3- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала ;</p> <p>ПК-36 - 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.</p>
--------------------	--

Содержание учебной дисциплины

Понятие стратегического управления человеческими ресурсами и персоналом, развитие концепции стратегического управления человеческими ресурсами, необходимость изменения парадигмы управления человеческими ресурсами.

Основы стратегического управления персоналом. Подходы к стратегическому управлению персоналом. Методы управления персоналом. Формулирование и реализация стратегий развития персонала. Стратегическое развитие персонала. Система стратегического управления персоналом. Понятие системы стратегического управления человеческими ресурсами, цели и задачи ее создания и функционирования.

Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
		3/108	8	36	

Форма промежуточной аттестации	Экзамен
---------------------------------------	---------

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.В.7 УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВЫМИ КОММУНИКАЦИЯМИ

Компетенции

ОПК-11- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

Содержание учебной дисциплины

Понятие делового общения, его структура и характеристики. Факторы, обуславливающие ошибки восприятия партнера при первом знакомстве.

Механизмы и эффекты межличностного восприятия. Фундаментальная ошибка каузальной атрибуции.

Перцептивная сторона делового общения. Коммуникативная сторона делового общения

Интерактивная сторона делового общения. Формы делового общения. Основные позиции партнеров в деловом общении согласно теории Э.Берна.

Принципы деловой этики. Конфликты в деловом общении. Понятия, задачи и основные категории этики деловых отношений. Этика деловых межличностных отношений в рабочей группе. Этикет в деловом общении.

Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
		2/72	12	16	
Форма промежуточной аттестации	Зачёт				

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.В.7 ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ

Компетенции	ОК-3 - готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
--------------------	---

Содержание учебной дисциплины

Понятие права интеллектуальной собственности. Понятие авторского права. Субъекты и объекты авторских прав.

Личные неимущественные и имущественные права автора.

Объекты и субъекты смежных прав. Авторские договоры.

Защита авторских и смежных прав. Понятие научного открытия. Понятие изобретения, полезной модели и промышленного образца. Имущественные права интеллектуальной собственности на изобретение, полезную модель, промышленный образец. Право интеллектуальной собственности на коммерческую тайну. Защита от недобросовестной конкуренции.

Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
		2/72	12	16	

Форма промежуточной аттестации	Зачёт
---------------------------------------	-------

Наименование дисциплины (модуля)	АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом М.1.В.8 МЕНЕДЖМЕНТ ПРОДУКТИВНОСТИ				
Компетенции	ОПК-4- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала ПК-1- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации				
Содержание учебной дисциплины Предмет, метод и задачи курса «Менеджмент продуктивности». Стратегические цели общества и продуктивность. Классификация макроуровневых и микроуровневых показателей продуктивности. Характеристика основных видов затрат. Взаимосвязь затрат и продуктивности. Измерение объемов производства и продуктивности. Зарубежный опыт измерения продуктивности. Управление продуктивностью на макро и микроуровне.					
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/108	8	36		64
Форма промежуточной аттестации	Зачёт				

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.В.8 АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Компетенции	ОПК-4 - способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала ПК-1 - умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации				
Содержание учебной дисциплины Понятие кризиса в социально- экономическом развитии и причины его возникновения. Антикризисное управление организацией. Зависимость управления персоналом от выбранной стратегии поведения в кризисе. Антикризисные действия менеджмента организации. Разработка мер по сохранению персонала. Разработка программ стимулирования в период кризиса. Изменение бюджета на персонал Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом.					
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/108	8	36		61
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.В.9 МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Компетенции	<p>ОПК-1 - готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p> <p>ПК-3 - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>ПК-5 - умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>ПК-34 - владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>				
<p align="center">Содержание учебной дисциплины</p> <p>Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности. Психологический аспект мотивации труда. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации.</p> <p>Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации.</p> <p>Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Программы и методы стимулирования. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности. Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала.</p>					
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	5/180	8	40		130
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
М.1.В.9 КОММУНИКАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Компетенции	<p>ОПК- 1 - готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранных языках для решения задач профессиональной деятельности</p> <p>ПК-3 - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>ПК-5 - умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>ПК-34 - владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>				
<p>Содержание учебной дисциплины</p> <p>Концептуальные основы коммуникационного менеджмента. Основы планирования в коммуникационном менеджменте. Методы исследования в коммуникационном менеджменте. Коммуникационный менеджмент в промышленном и коммерческом секторе. Коммуникационный менеджмент в государственных и гражданских некоммерческих организациях. Коммуникационный менеджмент в кризисных ситуациях. Коммуникационный менеджмент в работе с персоналом. Коммуникационный менеджмент в международной деятельности.</p>					
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	5/180	8	40		130
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)
АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Ф.Д.1 СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Компетенции	ПК-1 - умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации ПК-3 - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала ПК-9 - способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
--------------------	---

Содержание учебной дисциплины

Введение в стратегический менеджмент. Предпосылки возникновения и этапы развития стратегического управления.

Основные школы современного стратегического менеджмента: Управленческая стратегия: формирование и реализация. Организация стратегического планирования. Конкурентоспособность, конкурентные преимущества и стратегические компетенции компании.

Понятие управленческой стратегии. Типы стратегий. Содержание стратегии как документа. Стратегические решения. Стратегическое прогнозирование.

Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
		2/72	18	18	

Форма промежуточной аттестации	Зачёт
---------------------------------------	-------