

Аннотации дисциплин (практик) по направлению подготовки магистров

38.04.03 Управление персоналом

Квалификация (степень) – «Магистр»

Направленность (профиль) программы: «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

Срок обучения по заочной форме обучения – 2 года 6 месяцев

### **Виды профессиональной деятельности:**

- Организационно-управленческая и экономическая

### **Компетенции, формируемые в ходе освоения ОП:**

- ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
- ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
- ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
- ОПК-1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
- ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
- ОПК-3 владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
- ОПК-4 способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
- ОПК-5 способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
- ОПК-6 способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
- ОПК-7 владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности
- 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
- ОПК-9 способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
- ОПК-11 умение 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
- ОПК-10 владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные

системы

- ПК-1 умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владение навыками их внедрения и реализации
- ПК-2 умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
- ПК-3 умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
- ПК-4 умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации
- ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации
- ПК-6 умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
- ПК-7 умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
- ПК-8 способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
- 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
- ПК-10 умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом

### **Аннотации дисциплин(практик):**

#### **Иностранный язык в HR-менеджменте**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.Б.01 (базовая часть)

**Семестры:** II

**Формы контроля:** Зачет

**Общая трудоемкость:** 2 з.е.

Цель: подготовка специалистов в сфере управления персоналом, способных к эффективному планированию, реализации, управлению интегрированными коммуникациями в устной и письменной формах на иностранном языке в профессиональной сфере.

Задачи: формирование знаний об особенностях ведения письменной и устной коммуникации в профессиональной сфере на иностранном языке;  
формирование умений установления профессиональных контактов;  
приобретение базовых навыков ведения и поддержания профессионально-деловой коммуникации;  
получение практического опыта владения корректной устной и письменной речью в рамках профессиональной тематики на иностранном языке.

Разделы дисциплины: Наука и профессия. Квалификация «магистр» в мировой образовательной системе  
Научная коммуникация на английском языке

Профессионально-деловое общение и средства коммуникации

Введение в специальность «Управление персоналом». Работа специалистов в сфере Управления персоналом

---

Результаты освоения дисциплины: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

**Знания:**

в области ведения научной переписки, подготовки научных статей и докладов, устного общения с зарубежными коллегами

**Умения:**

самостоятельно читать иноязычную научную литературу, получать и сообщать информацию на иностранном языке в устной и письменной форме, выступать с докладами и сообщениями, грамотно организовывать и проводить деловую беседу

**Владения:**

навыками эффективного делового общения в различных производственных ситуациях и опытом публичных выступлений на профессиональные темы

**Компетенции:** ОПК-1

## **Современные проблемы трудового права**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.Б.02 (базовая часть)

**Семестры:** III

**Формы контроля:** Экзамен

**Общая трудоемкость:** 3 з.е.

Цель: комплексные теоретические знания и практические навыки в области управления персоналом при неукоснительном соблюдении норм современного трудового законодательства.

Задачи: Изложить современные представления о задачах и целях трудового права.

Изучить основные правовые модели управления персоналом в процессе организации работы по трудовому договору.

Изучить способы и порядок управления работниками.

Ознакомить обучающихся с актуальными проблемами, основными понятиями, категориями трудового права в пределах программы дисциплины.

Выработать у обучающихся умение анализировать нормативные правовые акты трудового права.

Обучить непосредственному применению полученных знаний в практической деятельности.

Разделы: Общая характеристика трудового законодательства Российской Федерации. Система источников трудового права. Локальные нормативные акты работодателя.

Понятие, виды и содержание трудового договора. Пределы и правовые вариативные модели управленческих решений работодателя при использовании конструкций заключения, изменения, приостановления и прекращения действия трудового договора

Пределы и правовые вариативные модели управленческих решений работодателя при использовании конструкций рабочего времени, времени отдыха, оплаты, охраны и дисциплины труда

Защита трудовых прав работников. Трудовые споры работника и работодателя и правила их рассмотрения и разрешения

---

Результаты освоения: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

**Знания:**

знает содержание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, направления развития трудового законодательства  
основ законодательства об охране труда

**Умения:**

умеет определять правовые нормы социально-трудовой сферы, подлежащие применению в соответствии с фактическими обстоятельствами в деятельности кадровых служб организаций при решении нестандартных задач

разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации

**Владения:**

навыками использования норм трудового права в части, относящейся к деятельности кадровой службы организации, для решения профессиональных задач и готовность нести ответственность за принятые решения в нестандартных ситуациях

методами оптимизации режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

**Компетенции:** ОК-2, ПК-9

## **Управление человеческими ресурсами**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.Б.03 (базовая часть)

**Семестры:** I

**Формы контроля:** Экзамен

**Общая трудоемкость:** 3 з.е.

1.Цели освоения дисциплины

Управление персоналом является основой эффективного управления любой организации.

Опыт, накопленный в области управления персоналом многими успешно работающими компаниями независимо от их национальной и отраслевой принадлежности, требует тщательного изучения, осмысления и использования в современных условиях хозяйствования. Для адаптации отечественных организаций к работе в условиях рынка необходимо знание передовых методов и технологий управления персоналом.

Данная дисциплина ставит своей целью дать будущим магистрам специальные управленческие и экономические знания в области управления персоналом с целью повышения эффективности деятельности организации.

Задачами дисциплины являются:

- формирование представления о современных проблемах управления персоналом организации,
- овладение инструментами исследования, получения и систематизации информации о состоянии и социально-трудовых процессов, протекающих в организации;
- овладение навыками самостоятельного исследования проблем в управлении персоналом и принятия оптимальных управленческих решений;
- формирование способностей комплексного видения проблем управления персоналом в организации и понимания их взаимосвязи.

В процессе изучения дисциплины делается акцент на изучение современных концепций управления персоналом, выработку навыков постановки задач по развитию системы управления персоналом, овладение современными технологиями работы с персоналом с целью повышения квалификации в рамках профессиональной деятельности.

В результате освоения дисциплины студенты должны:

- иметь комплексное представление о целях, задачах и современных проблемах управления персоналом организации;
- владеть передовыми организационно-административными, экономическими, социально-психологическими методами управления персоналом;
- знать традиционные и современные технологии, процедуры управления персоналом, уметь их организовать;
- уметь выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы управления персоналом, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации.

## 2. Место дисциплины в структуре ООП вуза

Данный курс связан со смежными дисциплинами: экономика труда, менеджмент организации, социология труда, организация социологических и маркетинговых исследований, экономический анализ, управление проектами, управление изменениями и др. Преподавание дисциплины основывается на законах рыночной экономики и совокупных знаниях по теории организации.

Дисциплину целесообразно изучать в первом семестре обучения (1 семестр 1 курса). Знание проблем управления персоналом и способов их решения позволит глубже понять специфические проблемы управления персоналом в организациях разных форм собственности, масштабов и сфер деятельности (УЧР -2).

Место дисциплины в структуре ООП - профессиональный цикл, вариативная часть

**Компетенции:** ОК-3, ОПК-11, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-7, ПК-1

## HR-маркетинг

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.Б.04 (базовая часть)

**Семестры:** III

**Формы контроля:** Зачет

**Общая трудоемкость:** 2 з.е.

Цель: Изучить возможности использования технологий управления персоналом в позиционировании организации на рынке труда

Задачи: изучить связь управления персоналом и стратегией развития организации на конкурентном рынке  
сформировать представление о возможностях использования маркетинговых инструментов в управлении персоналом

сформировать навыки использования HR-бренда в повышении конкурентоспособности организации на рынках труда

Разделы дисциплины: Методы маркетинга в УЧР

HR-бренд как инструмент маркетинга персонала

Конкурентоспособность персонал и его развитие

---

Результаты освоения дисциплины: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

знает возможности использования технологий управления персоналом для позиционирования организации на рынке труда

Умения:

умеет выявить положения технологий УП для целей маркетинга

Владения:

обладает навыками использования маркетинговых инструментов в развитии технологий УП

**Компетенции:** ОПК-7

### **Экономические аспекты управления персоналом**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.Б.05 (базовая часть)

**Семестры:** III

**Формы контроля:** Экзамен

**Общая трудоемкость:** 3 з.е.

Цель: понимание роли институтов в системе управления персоналом и умение вырабатывать эффективные управленческие решения с учетом характеристик институциональной среды.

Задачи: умение использовать знания основ экономики персонала при объяснении процессов и явлений, происходящих на рынке труда и в организации, разрабатывать управленческие решения в области управления персоналом и механизмы их реализации с учетом характеристик институциональной среды.

Разделы: Институты и их роль в управлении персоналом

Институты рынка труда

Рынок труда и фирма

Контрактные отношения в управлении персоналом

Социально-экономическая эффективность управления персоналом

Изменения в управлении персоналом

---

Результаты освоения: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

подходов к оценке эффективности систем и технологий управления персоналом. Влияние институтов на эффективность функционирования систем управления персоналом.

основы создания благоприятной производственной среды в организации; основные факторы производственной среды и нормативные показатели их состояния; технологию разработки программ первоочередных мер по созданию благоприятной производственной среды в организации.

Умения:

проводить анализ затрат на реализацию функционирования системы (технологии управления персоналом) и получаемых результатов.

выявить неблагоприятные факторы производственной среды, оказывающие влияние на работоспособность и здоровье работника; разработать программу первоочередных мер по устранению влияния неблагоприятных факторов производственной среды;

разработать программы по созданию комфортных условий труда в организации.

Владения:

осуществлять типовые расчеты, связанные с оценкой затрат и результатов функционирования системы (технологии) управления персоналом.

навыками оптимизации условий труда персонала организации; навыками разработки программ по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации.

**Компетенции:** ОПК-8, ПК-9

## **Региональный рынок труда**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.Б.06 (базовая часть)

**Семестры:** I

**Формы контроля:** Зачет

**Общая трудоемкость:** 3 з.е.

Цель: формирование у студентов теоретических знаний в области функционирования регионального рынка труда и умений их использовать при принятии решений в области управления персоналом

Задачи: усвоение теоретического материала в области функционирования рынка труда (модели спроса, предложения, функционирования рынка);  
приобретение знаний об особенностях российского рынка труда и подходах к регулированию региональных рынков труда;  
ознакомление с региональными программами регулирования рынка труда;  
овладение практическими методами анализа решений, затрагивающих интересы субъектов рынка труда.

Разделы дисциплины: Спрос и предложение на рынке труда

Российская модель рынка труда

Качество рабочей силы на российском рынке труда

Дифференциация региональных рынков труда в России

Рынок труда Омской области: состояние, динамика, перспективы

Государственное регулирование российского рынка труда. Законодательство о занятости населения.

Субъекты регулирования регионального рынка труда. Программы, реализуемые на региональном рынке труда

Дополнения к аннотации

Результаты освоения дисциплины: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

основные понятия рынка труда (спрос, предложение, безработица, человеческий капитал);

основы теории функционирования рынка труда (теория спроса, предложения труда, законы производного спроса, теория человеческого капитала, взаимодействие субрынков труда);

"законодательство о занятости населения в Российской Федерации (права и обязанности работодателей, функции и направления деятельности службы занятости, направления содействия занятости, законодательство в области привлечения иностранной рабочей силы, региональные соглашения о минимальной заработной плате и социальном партнерстве);

"основные характеристики рынка труда Омской области (динамика спроса и предложения, показатели миграции, уровень безработицы, характеристики человеческого капитала, динамика развития рынка труда в контексте стратегии развития региона).

Умения:

определять последствия принятия социально-экономических и политических решений для рынка труда и организации;

проводить анализ функционирования и мониторинг рынка труда;

осуществление взаимодействия с органами службы занятости и иными субъектами регулирования рынка труда по вопросам, относящимся к их компетенции.

Владения:

навыками интерпретации основных показателей функционирования рынка труда;  
"использовать знания в области теории рынка труда и законодательства о занятости при принятии управленческих решений и их анализе.

**Компетенции:** ОПК-9

### **Управление организационной культурой**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.Б.07 (базовая часть)

**Семестры:** IV

**Формы контроля:** Экзамен

**Общая трудоемкость:** 3 з.е.

Цель: формирование знаний в области теории управления организационной культурой и навыков управления организационной культурой.

Задачи: изучение понятий организационная культура и управление организационной культурой, сложившихся подходов к их рассмотрению;

приобретение навыков оценки культуры организации, выявления ее типичных особенностей и субкультур;

приобретение знаний о механизмах управления организационной культурой;

освоение принципов разработки управленческих решений в области управления персоналом с учетом влияния организационной культуры;

изучение роли организационной культуры в повышении эффективности организации.

Разделы дисциплины: Актуальность концепции организационной культуры в современном менеджменте.

Связь организационной культуры с организационной эффективностью

Понятие организационной культуры.

Объекты и субъекты управления организационной культуры. Связь организационной культуры, миссии и стратегии организации

Функции управления организационной культурой

Управление организационной культурой через элементы культуры

---

Результаты освоения дисциплины: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

знания понятий социальной и этической ответственности

особенностей командообразования и принципы работы команды

моделей корпоративной социальной деятельности;

принципы корпоративной социальной ответственности.

сферы применения и виды корпоративных стандартов в области управления персоналом.

методов формирования эффективной организационной культуры

Умения:

действовать в нестандартных ситуациях с учетом особенностей организационной культуры

разрабатывать планы работ, распределять задания по исполнителям; подготавливать данные для составления отчетов и презентовать результаты о выполнении работ командой.

использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке стратегии организации, в том числе ее стратегии управления персоналом.

разрабатывать элементы корпоративных стандартов в области управления персоналом.

формировать эффективную организационную культуру

Владения:

навыками оценки социальных и этических последствий принятых решений и понимания ответственности за принятые решения

навыками отстаивания своей позиции, убеждения, нахождения компромиссных и альтернативных решений

методами реализации КСО в разных организационных культурах

методами разработки корпоративных стандартов

методами формирования эффективной организационной культуры

**Компетенции:** ОК-2, ОПК-5, ОПК-6, ПК-10, ПК-8

## **Развитие персонала**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.Б.08 (базовая часть)

**Семестры:** V

**Формы контроля:** Экзамен

**Общая трудоемкость:** 3 з.е.

Цель: изучение теоретических и практических аспектов управления развитием персонала в организации, освоение современных персонал-технологий развития личности работающих

Задачи: изучение процессов управления развитием персонала в организации

анализ современного состояния и перспектив развития кадров в организациях

ознакомление с развитием персонала как стратегическим фактором успеха организации и как инвестиционным решением

анализ основных составляющих технологии развития персонала: управление социально-психологическим развитием и обучением персонала

освоение современных методов управления развитием персонала

Разделы дисциплины: РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА: ПОНЯТИЕ, СОДЕРЖАНИЕ, ЦЕЛИ, ФОРМЫ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА НА ЗАМЕЩЕНИЕ РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЕЙ

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

КОУЧИНГ КАК ФОРМА ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА. ФОРМЫ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ И ГРУППОВОЙ ПОДГОТОВКИ

ПЕРСОНАЛА

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ, ФОРМЫ И МЕТОДЫ САМОРАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

ВЕРБАЛЬНЫЕ И НЕВЕРБАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ СОТРУДНИКОВ

ДЕЛОВЫЕ И РОЛЕВЫЕ ИГРЫ КАК ФОРМА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

---

Результаты освоения дисциплины: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

- особенности управления современной системой социального страхования в РФ;

- порядок взаимодействия фондов социального страхования со страхователями и застрахованными лицами;

- правила и процедуры назначения пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам и другим выплатам Фонда социального страхования РФ;
- назначение и функции Государственной инспекции труда, кадровых агентств и служб занятости;
- нормативные документы по требованиям к условиям труда работников
- базовые теоретические вопросы государства и права;
- форму современного российского государства и тенденции его развития;
- источники российского права;
- систему российского права;
- основы отраслей российского права;
- принципы правового регулирования в сфере профессиональной деятельности;
- состояние практики реализации норм права, в том числе в сфере профессиональной деятельности;
- модели принятия управленческих решений;
- методы оценки риска и последствий выбранного решения;
- методы снижения неопределенности;
- подходы к реализации выбранного решения и закрепления ответственности за исполнителями.
- задачи и основные направления планирования работы по управлению персоналом;
- структуру оперативного плана управления персоналом;
- содержание разделов оперативного плана управления персоналом;
- методы расчета плановой численности персонала, фонда рабочего времени, затрат на труд
- теоретические положения научной организации труда на предприятиях в условиях рыночных отношений в нашей стране, в том числе вопросов проектирования организации труда и управления ею.
- основные законы развития, основы и принципы научной организации труда;
- виды и формы разделения и кооперации труда на предприятии;
- ознакомлен с коллективными формами организации труда, организации и обслуживания рабочих мест, созданием благоприятных условий труда;
- особенности организации и нормирования труда различных категорий работников.

#### Умения:

- разрабатывать программы участия работодателя в добровольном медицинском и пенсионном страховании работников в рамках социальной политики организации;
- подготовить резюме в кадровое агентство и службу занятости;
- сформулировать требования к качеству работы кадрового агентства, исходя из интересов организации
- использовать юридическую терминологию при формулировании собственной точки зрения относительно государственно-правовых явлений;
- использовать полученные навыки и знания для работы с нормативными документами;
- оценивать аспекты профессиональной деятельности с точки зрения положений нормативных правовых документов;
- организовывать взаимодействие для решения управленческих задач;
- ставить цели решения, определять критерии и ограничения, существующие на момент принятия решения;
- брать ответственность на себя при принятии и реализации решения;
- разрабатывать и реализовывать планы выполнения решения.
- формулировать задачи кадрового планирования;
- рассчитать планируемую численность персонала различными методами;
- сформировать план мероприятий по управлению персоналом на определенный период
- проектировать трудовой процесс;
- разрабатывать и внедрять организационно-технические мероприятия направленные на совершенствование организации и нормирования труда.

Владения:

- опытом взаимодействия с кадровыми агентствами (службой занятости)
- оценки норм, закрепленных в нормативных документах;
- использования нормативно-правовых документов в профессиональной деятельности с правовыми документами;
- навыками организации работы по принятию и реализации решений;
- приемами оценки полученных результатов в процессе и после реализации решения.
- владение стандартными методами рас-чета потребности в персонале.

разработки оперативного плана

по управлению персоналом

- методами анализа существующей организации труда на предприятии;
- навыками анализа работ по сложности, применяемым приемам и методам труда;
- навыками анализа рабочих мест на соответствие техническим, экономическим, организационным и социальным требованиям.

**Компетенции:** ОПК-4, ОПК-8, ПК-5

## **Информационные технологии в управлении персоналом**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.Б.09 (базовая часть)

**Семестры:** I

**Формы контроля:** Зачет

**Общая трудоемкость:** 3 з.е.

Цель: Изучение основных возможностей информационной системы при ведении кадрового документооборота, а также приобретение практических навыков работы

Задачи: Изучение особенностей информации и реализации информационных процессов в сфере управления персоналом

Изучение технологии и методов обработки информации о персонале, их применение в автоматизированной системе в области учета, управления и организации бизнес-процессов

Иллюстрация функциональных и обеспечивающих подсистем управления персоналом на примере интегрированной модели автоматизации управленческого и финансового учета

Предоставление обзора типовых решений в области управления персоналом

Разделы: Характеристика и классификация современных программных средств для управления персоналом  
Основы работы с программой «1С:Предприятие 8».

Начальное заполнение информационной базы

Планирование и учет занятости персонала. Учет кадров.

Планирование потребности в персонале. Подбор персонала.

Расчет заработной платы в организации. Налоги и взносы.

Аттестация и обучение персонала

---

Результаты освоения: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

программных средств, используемых для обработки деловой информации (в том числе информации о персонале организации)

Умения:

использовать программные средства и корпоративные информационные системы в управлении персоналом

Владения:

навыками использования программных средств при обработке деловой информации (в том числе информации о персонале организации)

**Компетенции:** ОПК-10

## **Прикладные исследования в управлении персоналом**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.Б.10 (базовая часть)

**Семестры:** II

**Формы контроля:** Экзамен

**Общая трудоемкость:** 3 з.е.

Цель: практическое освоение методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и проведение анализа их результатов.

Задачи: Формирование знаний о теоретических основах методологии, методики, методах и инструментах проведения исследований в системе управления персоналом и анализа их результатов

Формирование базовых навыков организации и проведения исследований в системе управления персоналом

Получение практического опыта в области применения основных методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализа их результатов.

Разделы дисциплины: Исследование как инструмент познания проблем в системе управления персоналом и получения обратной связи.

Разработка программы исследования.

Выборочный метод исследования.

Опросные методы в управлении персоналом.

Социометрический метод изучения внутригрупповых отношений.

Анализ документов как метод сбора вторичной информации.

---

Результаты освоения дисциплины: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

специфику научного знания, его отличия от религиозного, художественного и обыденного знания; главные этапы развития науки; основные проблемы современной науки и приемы самообразования.

методы и инструменты социологического исследования; особенности применения инструментов прикладной социологии для проведения исследований в системе управления персоналом; методы анализа информации о системе управления персоналом.

Умения:

приобретать систематические знания в выбранной области науки, анализировать возникающие в процессе научного исследования проблемы с точки зрения современных научных парадигм, делать обоснованные выводы на основании научной литературы, результатов экспериментов, происходящих в мире глобальных событий.

разрабатывать методические основы социологического исследования; разрабатывать инструментарий социологического исследования

использовать инструменты прикладной социологии для проведения исследований в системе управления

персоналом

интерпретировать полученные результаты анализа системы управления персоналом.

Владения:

понятийным аппаратом, навыками научного анализа и методологией научного подхода в научно-исследовательской и практической деятельности, навыками приобретения умений и знаний.

сбора информации; навыками обработки и анализа результатов исследования системы управления персоналом.

**Компетенции:** ОК-1, ОПК-12

## **Методология научных исследований**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.Б.11 (базовая часть)

**Семестры:** I

**Формы контроля:** Зачет

**Общая трудоемкость:** 2 з.е.

Цель дисциплины состоит в изучении методов, средств и приемов, с помощью которых приобретается и обосновывается новое знание в науке.

Задачи дисциплины: познакомить студентов с принципами организации научного исследования; особенностями научного метода познания; методами и приемами самостоятельного научного исследования.

Место дисциплины в структуре ООП: относится к базовой части общенаучного цикла.

Краткое содержание дисциплины: Научный метод как средство рационального познания. Подходы к классификации метода исследования. Понятие методологии. Философские, общенаучные и специальные методы научного исследования. Структура методологии.

Основные результаты обучения:

умения осуществлять разработку инструментов проведения исследований в области менеджмента, анализ их результатов, подготовку данных для составления управленческих обзоров, отчетов и научных публикаций.

**Компетенции:** ОК-1

## **Организационная диагностика**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.В.01/1(вариативная часть (дисциплина по выбору))

**Семестры:** I

**Формы контроля:** Зачет

**Общая трудоемкость:** 2 з.е.

Цель: формирование у обучающихся теоретических знаний, практических умений и навыков в области проведения организационной диагностики.

Задачи: усвоение теоретического материала в области организационной диагностики;

приобретение знаний методиках проведения организационной диагностики, их особенностях, условиях применения;

овладение практическими умениями и навыками использования различных методик организационной диагностики, формирования заключения

Разделы дисциплины: Основы организационной диагностики

Подходы к диагностике. Методы сбора информации

Диагностика системы управления организацией

Диагностика деятельности организации

---

Результаты освоения дисциплины: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

**Знания:**

системного подхода к управлению персоналом и взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

методики диагностики и кадрового потенциала и интеллектуального капитала персонала организации.

**Умения:**

осуществлять комплексную диагностику проблем управления персоналом организации и оценивать влияние проблем управления персоналом на управление организацией в целом

использовать имеющиеся методики диагностики для оценки кадрового потенциала и интеллектуального капитала персонала организации.

**Владения:**

отдельными навыками разработки организационно управленческих решений в области управления персоналом с учетом взаимосвязи управления персоналом и управления организацией в целом

отдельными навыками оценки кадрового потенциала и интеллектуального капитала персонала организации.

**Компетенции:** ОПК-3, ПК-2

### **Экономические риски: систематизация и анализ**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.В.01/2(вариативная часть (дисциплина по выбору))

**Семестры:** I

**Формы контроля:** Зачет

**Общая трудоемкость:** 2 з.е.

Цель: формирование системных представлений об экономической деятельности, формирование компетенций в области систематизации и анализа экономических рисков, освоение типовых приемов принятия решений в условиях информационной неопределенности (риска)

Задачи: раскрыть сущность теорий экономических рисков.

показать возможности выявления специфических признаков экономических рисков

дать знания в области анализа экономических рисков

охарактеризовать специфику работы в сфере управления экономическими рисками

рассмотреть опыт оценки эффективности системы риск-менеджмент

Разделы: Информационная основа экономических рисков

Характеристики опасности рисков

Характеристики подверженности рискам

Характеристики уязвимости

Характеристики взаимодействия с другими рисками

Характеристики имеющейся информации о риске

Классификации по величине риска

Характеристики расходов (издержек), связанных с риском

Специфические классификации рисков

---

Результаты освоения: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

**Знания:**

- основ социальной и этической ответственности за принятые решения
- основ обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

**Умения:**

- оценивать экономическую информацию, действуя в нестандартных ситуациях
- анализировать экономическую информацию для обеспечения безопасности различных категорий персонала организации

**Владения:**

- навыками принятия и обоснования решений в нестандартных ситуациях
- навыками разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации для минимизации экономических рисков

**Компетенции:** ОК-2, ПК-9

### **Тренинг тренеров**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.В.02/1(вариативная часть (дисциплина по выбору))

**Семестры:** II

**Формы контроля:** Зачет

**Общая трудоемкость:** 2 з.е.

Цель: углубление системы знаний по разработке тренингов

Задачи: сформировать знание о понятии тренинга, его основных этапах и элементах  
узнать тренинговые методы: их преимущества, ограничения, ситуации применения  
научиться анализировать групповую динамику во время тренинга  
отработать коммуникативные техники, необходимые при проведении тренинга  
научиться составлять программу тренинга, включая оценку его эффективности

Разделы дисциплины: Тренинг и группа

Методология тренинга: тренинговые методы, технология их создания и проведения

Методология тренинга: групповая динамика и разработка тренинга

Методология тренинга: личность тренера, работа с проблемными ситуациями в тренинге

Тренер: личность и профессионализм. Супервизия

Организация тренинга: до и после

---

Результаты освоения дисциплины: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

**Знания:**

методы саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала  
основ и этапов формирования политики обучения и развития персонала организации.

**Умения:**

разрабатывать мероприятия по саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала  
составить программу обучения и развития персонала; организовать процесс обучения персонала.

**Владения:**

навыками саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала  
отдельными навыками диагностики потребностей в обучении и развитии персонала; отдельными навыками

выбора форм и методов обучения и развития персонала.

**Компетенции:** ОК-3, ПК-5

### **Экономический мониторинг фирмы**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.В.02/2(вариативная часть (дисциплина по выбору))

**Семестры:** II

**Формы контроля:** Зачет

**Общая трудоемкость:** 2 з.е.

Цель: формирование системных представлений об экономическом мониторинге фирмы, формирование компетенций в области определения и идентификации экономических показателей деятельности фирмы, освоение типовых приемов планирования в организации

Задачи: формирование знаний об основных теоретических проблемах в области управленческого учета и контроллинга

формирование умений применять и преломлять общие закономерности развития систем управленческого учета, контроллинга, экономического мониторинга фирмы в соответствии со спецификой региональных особенностей

приобретение базовых навыков построения системы экономического мониторинга фирмы на предприятиях малого и среднего бизнеса, в предпринимательстве

получение практического опыта применять полученные знания в области управления фирмой в дальнейшем в практической деятельности

Разделы: Сущность экономического мониторинга фирмы

Фирма

Контроллинг

Виды и системы показателей хозяйственной деятельности

Организация и построение системы экономического мониторинга фирмы

Управление на основе знания фактического экономического состояния фирмы в реальном времени

Оценка эффективности системы экономического мониторинга фирмы

---

Результаты освоения: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

- современных экономических проблем управления персоналом в организации
- методов определения кадрового потенциала, интеллектуального капитала организации

Умения:

- выявлять взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом на основе экономического мониторинга
- оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала организации

Владения:

- навыками анализа и оценки мероприятий по управлению персоналом в области экономической политики организации
- навыками определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации на основе данных экономического мониторинга

**Компетенции:** ОПК-3, ПК-2

### **Управление конфликтами в организации**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.В.03/1(вариативная часть (дисциплина по выбору))

**Семестры:** II

**Формы контроля:** Зачет

**Общая трудоемкость:** 2 з.е.

Цель: изучение механизмов, закономерностей протекания конфликтов различного типа и на различных уровнях в организации, а также практическое освоение технологий поведения в конфликтах и методов разрешения конфликтных ситуаций

Задачи: изучение стадий, закономерностей развития и форм протекания конфликтов  
освоение методики анализа конфликта, приобретение навыков ее практического применения  
изучение форм сотрудничества в решении проблем организационного развития и профилактики конфликтов  
приобретение навыков проведения посредничества в процессе урегулирования конфликта  
освоение технологии переговорного процесса по разрешению конфликта  
приобретение навыков конструктивного поведения в конфликтах и выбора эффективных форм взаимодействия с оппонентом  
формирование способностей самостоятельно разрабатывать и оценивать индивидуальную поведенческую стратегию разрешения конфликта

Разделы: Основные понятия дисциплины.

Управление конфликтом как система

Процесс управления конфликтом

Подходы, способы и стили поведения в конфликте.

Посредничество в конфликте. Переговоры в условиях конфликта

Учет конфликта интересов в корпоративных стандартах.

---

Результаты освоения: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

**Знания:**

возможностей учета конфликтов интересов в корпоративных стандартах  
характеристик комфортных социально-психологических условий труда в организации, условий социально-психологической безопасности для различных категорий персонала организации

**Умения:**

внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом  
разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных социально-психологических условий труда в организации

**Владения:**

навыками разработки корпоративных стандартов с учетом конфликта интересов различных сторон  
навыками обеспечения социально-психологической безопасности для различных категорий персонала организации

**Компетенции:** ПК-10, ПК-9

## **Организация контроля в государственных и муниципальных учреждениях**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.В.03/2(вариативная часть (дисциплина по выбору))

**Семестры:** II

**Формы контроля:** Зачет

**Общая трудоемкость:** 2 з.е.

Цель: «Организация контроля в государственных и муниципальных учреждениях» является формирование целостного представления о характере общественных изменений, механизмах предоставления государственных и муниципальных услуг, способностей выявлять проблемы и формулировать тенденции в сфере государственного строительства с учетом особенностей северных территорий.

- Задачи: 1.Использовать инструменты административного регулирования работой государственных и муниципальных организаций
- 2.Формирование способностей понимать и формулировать проблемы развития государственных учреждений;
- 3.Разрабатывать планы работы учреждений;
- 4.Использовать нормативную базу для принятия эффективных административных решений.
- 5.Учитывать особенности работы учреждений для решения актуальных общественных проблем

Разделы: Государственный контроль: основные виды и формы

Правовой статус государственных и муниципальных учрежде

Механизм предоставления публичных услуг учреждениями

Технологии организации контроля за деятельности государственных и муниципальных учреждений

---

Результаты освоения: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

принципы формирования команд

Особенности функционирования трудовых ресурсов государственных и муниципальных учреждений  
теоретические понятия философии, концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом; технологии разработки философии, концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом

Умения:

эффективно работать в командах

оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона

применять технологии разработки кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом

Владения:

находить компромиссные и альтернативные решения

навыками решения актуальных общественных проблем

навыками разработки и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом

**Компетенции:** ОПК-5, ОПК-9, ПК-1

## **Тренинг и коучинг лидерства**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.В.04/1(вариативная часть (дисциплина по выбору))

**Семестры:** IV

**Формы контроля:** Зачет

**Общая трудоемкость:** 2 з.е.

Цель: углубление системы знаний по основным подходам и теориям лидерства, а также формирование навыков, умений и способностей оценки, анализа и развития лидерских позиций руководителей, сотрудников, групп и организаций с помощью инструментов коучинга и тренинга

Задачи: Сформировать современные представления о сущности и роли лидерства в управлении организацией, группой (в т.ч. командой), понимание взаимосвязи лидерства, влияния и власти, положительного опыта и последних тенденций в этой области.

Углубить знания механизмов становления и развития лидерства, основываясь на теориях и концепциях лидерства.

Сформировать знания технологий и методов, используемых в тренинговых и коучинговых программах для развития лидерского потенциала.

Сформировать умения и навыки применять на практике инструменты тренинга для развития лидерства личности, группы, организации.

Сформировать умения и навыки анализа и коррекции различных форм лидерства с помощью технологии коучинга.

Разделы: Понятие лидерства, концепции и теории его возникновения и формирования

Роль лидерства в управленческом консультировании

Тренинг как технологии формирования лидерства в процессно-обучающем консультировании

Развитие лидерства с помощью коучинга

Индивидуальный план развития лидерства

---

Результаты освоения: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

- роль лидера в решении современных проблем управления персоналом в организации
- основные принципы коучинга как способа создания команд профессионалов и эффективной работы в команде
- основные подходы и проблемы к управлению знаниями при разработке и внедрении политики обучения и развития персонала организации

Умения:

- с позиций лидерства комплексно видеть современные проблемы управления персоналом в организации
- использовать коучинг для создания команд профессионалов и эффективной работы в команде
- демонстрировать особенности использования тренинга в процессно-обучающем консультировании и в рамках разработки и внедрения политики обучения и развития персонала

Владения:

- навыками лидерства для решения современных проблем управления персоналом организации
- навыками лидера по созданию команд профессионалов и эффективной работе в командах
- навыками коучинга в рамках внедрения политики обучения и развития персонала организации

**Компетенции:** ОПК-3, ОПК-5, ПК-5

**Документационное обеспечение управления**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.В.04/2(вариативная часть (дисциплина по выбору))

**Семестры:** IV

**Формы контроля:** Зачет

**Общая трудоемкость:** 2 з.е.

Цель: изучение основ ведения кадрового документооборота в организации

Задачи: Изучение особенностей информации и реализации информационных процессов в сфере управления персоналом;

Получение навыков разработки и внедрения различных кадровых документов в организации

Разделы дисциплины: Содержание и задачи современного документационного обеспечения управления.

Состав и виды кадровых документов.

Организация документооборота.

Современные способы и техника создания документов.

Состав и оформление документов при приеме на работу.

Документирование движения персонала. Документирование оценки деятельности персонала.

---

Результаты освоения дисциплины: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

теоретических и методологических основ управления персоналом; системообразующих и специальных функций управления персоналом; современного состояния и перспектив развития управления персоналом. функций корпоративных стандартов; сфер применения и видов корпоративных стандартов в области управления персоналом; возможной структуры корпоративных стандартов; современных требований к корпоративным стандартам в области управления персоналом.

Умения:

выявлять проблемы реализации функций управления персоналом для конкретной организации; анализировать последствия принимаемых решений в контексте их влияния на систему управления персоналом и организацию в целом.

разрабатывать корпоративные стандарты в области управления персоналом; учитывать культурные особенности компании при разработке корпоративных стандартов; определять необходимую структуру корпоративных стандартов с учетом специфики организации; разрабатывать корпоративные стандарты, включая описание и регламентацию бизнес-процессов.

Владения:

навыками разработки организационно управленческих решений.

опытом разработки корпоративных стандартов.

**Компетенции:** ОПК-3, ПК-10

### **Иновационные ресурсы фирмы**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.В.05/1(вариативная часть (дисциплина по выбору))

**Семестры:** IV

**Формы контроля:** Зачет

**Общая трудоемкость:** 2 з.е.

Цель: дать магистрантам комплексное представление об основных экономических ресурсах фирмы, используемых в инновационной деятельности, изучить общие подходы к анализу инновационных ресурсов

фирмы.

Задачи: раскрыть структуру и назначение кадровых инновационных ресурсов фирмы;  
показать требования к материально-техническим инновационным ресурсам фирмы;  
изучить источники формирования финансовых инновационных ресурсов фирмы;  
обобщить критерии для анализа инновационных ресурсов фирмы.

раскрыть структуру и назначение кадровых инновационных ресурсов фирмы;  
показать требования к материально-техническим инновационным ресурсам фирмы;  
изучить источники формирования финансовых инновационных ресурсов фирмы;  
обобщить критерии для анализа инновационных ресурсов фирмы.

Разделы дисциплины: Понятие инновационных ресурсов фирмы

Кадровые инновационные ресурсы фирмы

Материально-технические инновационные ресурсы фирмы

Финансовые инновационные ресурсы фирмы

---

Результаты освоения дисциплины: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

знает системный подход к управлению персоналом как инновационного ресурса фирмы

знает методики диагностики кадрового потенциала персонала организации

Умения:

умеет анализировать возможности в области управления персоналом организации в инновационной деятельности фирмы

умеет использовать имеющиеся методики диагностики для оценки кадрового потенциала персонала организации.

Владения:

владеет отдельными навыками разработки организационно управленческих решений.

владеет отдельными навыками оценки кадрового потенциала персонала организации.

**Компетенции:** ОПК-3, ПК-2

### **Тренинг профессионально- ориентированных риторик, дискуссий**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.В.05/2(вариативная часть (дисциплина по выбору))

**Семестры:** IV

**Формы контроля:** Зачет

**Общая трудоемкость:** 2 з.е.

Цель: формирование у студентов целостного представления о профессионально-ориентированных риториках.

Задачи: формирование знаний о методах управления аудиторией;

формирование умений презентации и самопрезентации;

приобретение базовых навыков эффективного взаимодействия с собеседником, аудиторией;

получение практического опыта в саморегуляции в ситуации волнения в ситуации презентации.

формирование представлений о психологическом содержании отдельных направлений ведения дискуссии.

организация речевых отношений в областях, которые составляют базис общества: образование, управление, хозяйственная деятельность и др.

Разделы: Введение. Риторика.  
Образ и личность оратора. Тренинг по управлению голосом.  
Искусство публичных выступлений.  
Психотехнологии успешной презентации и самопрезентации.  
Организация эффективного взаимодействия с аудиторией.  
Стресс-менеджмент в публичных выступлениях

---

Результаты освоения: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

основ деловых коммуникаций

приемов и техник для поддержания комфортного морально-психологического климата в организации;  
основных компонентов организационную культуру, эффективных способов её формирования. Взаимосвязь  
профилактики конфликтных ситуаций и коммуникационных техник

Умения:

применять деловые коммуникации для решения задач профессиональной деятельности

применять целесообразные коммуникационные инструменты для профилактики конфликтных ситуаций в  
организации

Владения:

навыками деловых коммуникаций для решения задач профессиональной деятельности

навыками профилактики конфликтных ситуаций, формирования и поддержания морально-психологического  
климата в компании

**Компетенции:** ОПК-1, ПК-8

## **Управление проектами в управлении персоналом**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.Д.01 (вариативная часть (обязательная))

**Семестры:** V

**Формы контроля:** Зачет

**Общая трудоемкость:** 3 з.е.

Цель: Цель дисциплины: формирование способностей практического применения проектного управления в  
управлении персоналом, а также овладение основными инструментами управления проектами и  
методическими аспектами их применения для достижений целей компании в области управления  
человеческими ресурсами

Задачи: – изучить содержание основных процессов управления проектами, инструментов и методов их  
реализации в управлении персоналом;

– изучить особенности проектной деятельности в управлении персоналом;

– ознакомить с основными проектными документами: их назначением, структурой и содержанием,  
необходимыми для разработки и реализации проектов внедрения корпоративных стандартов в области  
управления персоналом

Разделы: Проектно-ориентированное управление в управлении персоналом

Методология управления проектами для разработки и реализации проектов в области управления персоналом

Процессы и функциональные области управления проектами: особенности применения в управлении

персоналом

Основные проектные документы, необходимыми для разработки и реализации проектов внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом

---

Результаты освоения: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

- содержание, этапы и функциональные области управления проектами, необходимые для разработки и реализации проектов внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом
- международные и национальные стандарты в области управления проектами

Умения:

- обосновывать необходимость управления проектами в управлении персоналом

Владения:

- инструментами и методами реализации функциональных областей управления проектами при разработке и реализации проектов внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом

**Компетенции:** ПК-10

### **Вовлекающий менеджмент**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.Д.02 (вариативная часть (обязательная))

**Семестры:** IV

**Формы контроля:** Экзамен

**Общая трудоемкость:** 3 з.е.

Цель: Формирование системных представлений о природе Вовлекающего менеджмента на основе Управления по ценностям в организации.

Задачи: Формирование и систематизация знаний о теоретических основах и инструментах Вовлекающего лидерства, внедрения управления по ценностям в организации.

Формирование базовых навыков управления сотрудниками на основе вовлечения персонала, измерения и управления вовлеченностью персонала.

Получение практического опыта в области разработки Корпоративных моделей ценностного поведения, гайдов по развитию ценностного поведения, измерения уровня вовлеченности.

Разделы дисциплины: Вовлекающий менеджмент и ценностный подход в управлении.

Лидер как системообразующий фактор вовлечения и воодушевления

Концепция 4-х драйверов вовлечения: эмоции, смысл, видение, действие (А Волобуева)

Создание вовлекающей среды и адаптации на основе ценностей компании

Измерение адаптации и вовлеченности персонала. Разработка и внедрение мероприятий

---

Результаты освоения дисциплины: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

Знает теоретические основы мотивации и стимулирования в системе управления персоналом организации; сущность и принципы политики мотивации и стимулирования персонала; характер влияния факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач на политику стимулирования и

мотивации; требования законодательства к разработке систем мотивации и стимулирования труда.

Факторы трудовой адаптации и ее ускорения.

Стадии адаптации. Оценка уровня адаптированности работника.

Управление адаптацией на основе принципов вовлечения в содержание деятельности.

Умения:

Умеет разрабатывать политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и целей и задач. внутренней среды организации, её стратегических целей и задач; разрабатывать программу внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач.

Умеет обосновать выбор политики и технологии адаптации, welcome программ в конкретных условиях;

Разрабатывать предложения по совершенствованию процесса адаптации работников в организации, локальных нормативных актов, регламентирующих порядок управления адаптацией персонала.

Использовать технологии управления адаптацией на практике.

Владения:

Владеет навыками анализа факторов внешней и внутренней среды организации и разработки с учетом их особенностей политики мотивации и стимулирования персонала; приемами разработки политики мотивации и стимулирования на основе стратегических целей и задач организации.

Владеет методами оценки уровня адаптированности работников.

Методами оценки факторов, воздействующих на уровень и скорость адаптации персонала.

**Компетенции:** ПК-4, ПК-7

## **Технологии управления персоналом**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.Д.03 (вариативная часть (обязательная))

**Семестры:** III

**Формы контроля:** Экзамен

**Общая трудоемкость:** 5 з.е.

Цель дисциплины - изучение теоретических и практических аспектов управления развитием персонала в организации, освоение современных персонал-технологий развития личности работающих.

Задачи:

- о изучение процессов управления развитием персонала в организации;
- о анализ современного состояния и перспектив развития кадров в организациях;
- о ознакомление с развитием персонала как стратегическим фактором успеха организации и как инвестиционным решением;
- о анализ основных составляющих технологии развития персонала: управление социально-психологическим развитием и обучением персонала;
- о освоение современных методов управления развитием персонала.

Краткое содержание дисциплины:

Данная дисциплина изучает и раскрывает вопросы обучения и развития персонала в организации, вопросы разработки обучающих мероприятий и тренингов для работников организации.

Требования к результатам освоения дисциплины.

Знает:

- методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации

Умеет:

- разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации
- оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития.

- разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

Владеет:

- современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности

**Компетенции:** ОК-2, ОПК-7, ПК-1, ПК-10, ПК-9

### **Управление талантами: отбор и оценка потенциала**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.Д.04 (вариативная часть (обязательная))

**Семестры:** II

**Формы контроля:** Экзамен

**Общая трудоемкость:** 3 з.е.

Цель: Цель дисциплины - формирование системных представлений о Цикле Управления талантами на предприятии: Attraction (привлечение), Selection (отбор), On-boarding (ввод в должность), Assessment(оценка), Development (развитие), Performance (результат), а также освоение частных методик внутри каждого элемента Цикла/системы.

Задачи: Формирование и систематизация знаний о теоретических основах, методологии, методах и инструментах Управления талантами в организации, Компетентностном подходе, Оценке потенциала и Управлении по результатам (Performance management).

Формирование базовых навыков привлечения, отбора, адаптации, оценки и развития персонала.

Получение практического опыта в области разработки моделей компетенций/критериев оценки, выборе шкал оценки и чек-листов, создании интервью-гайдов, применении основных типов оценочных интервью и Комплексной Технологии Центра оценки.

Разделы дисциплины: Цикл Управления талантами: сущность, место и значение в системе управления персоналом.

Классический анализ деятельности и моделирование критериев оценки

Теория компетенций

Технология Центра Оценки персонала (assessment center).

Психометрические тесты оценки потенциала

Оценка результатов деятельности (performance management)

Подбор, отбор, рекрутинг и адаптация персонала.

---

Результаты освоения дисциплины: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

Знает основные понятия управления талантами: талант, потенциал, модель потенциала и ее составные элементы, компетенции, базовая модель компетенций; знает теоретические и методологические основы оценки кадрового потенциала сотрудников и организации. Знает системообразующие и содержательные функции управления персоналом. Знает современное состояние и перспективы развития управления талантами и персоналом в организации.

Знает виды стратегий и технологии привлечения, подбора и отбора персонала в организацию; критерии оценки конкурентоспособности персонала организации; теоретические основы разработки и внедрения политики подбора персонала.

Знает основы и этапы формирования политики обучения и развития персонала организации; условия для реализации политики обучения и развития персонала; принципы корпоративного обучения и развития персонала.

Знает понятие и сущность текущей деловой оценки персонала; цели, задачи и виды текущей оценки персонала; основы стратегического планирования организации; способы согласования текущей деловой оценки со стратегическими планами; требования законодательства к проведению оценки персонала.

Умения:

Умеет формулировать задачи по развитию системы и цикла управления талантами в организации. Умеет выявлять проблемы реализации функций управления персоналом для конкретной организации; анализировать последствия принимаемых решений в контексте их влияния на систему управления талантами, персоналом и организацию в целом.

Умеет обосновать выбор стратегии подбора персонала для конкретной организации; сформулировать принципы и приоритеты в политике подбора конкурентоспособного персонала для конкретной организации.

Умеет соотнести концептуальные основы развития персонала организации и стратегию ее развития с формированием политики обучения и развития персонала; обеспечить взаимосвязь политики обучения и развития персонала с кадровой политикой организации; сформулировать цели и задачи политики обучения развития персонала; составить программу обучения и развития персонала; организовать процесс обучения персонала; оценить результативность обучения персонала.

Умеет устанавливать и обосновывать цели и задачи текущей деловой оценки в соответствии со стратегическими планами организации; выбирать наиболее подходящие виды и методы текущей деловой оценки, исходя из анализа целей и задач оценки и стратегических планов организации.

Владения:

Владеет технологиями описания таланта, корпоративной модели потенциала и компетенций в организации, навыками разработки и проведения центров оценки, 360 градусов оценки, интервью по компетенциям. Владеет навыками оценки конкурентоспособности персонала организации; навыками разработки плана мероприятий по внедрению политики подбора персонала в организации.

Владеет навыками диагностики потребностей в обучении и развитии персонала; навыками выбора форм и методов обучения и развития персонала.

Владеет приемами постановки целей и задач текущей деловой оценки персонала; реализацией технологии проведения текущей деловой оценки персонала.

**Компетенции:** ПК-2, ПК-3, ПК-5, ПК-6

## **Технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.Д.05 (вариативная часть (обязательная))

**Семестры:** IV

**Формы контроля:** Экзамен

**Общая трудоемкость:** 3 з.е.

Цель: приобретение знаний, умений и навыков выбора и использования технологий мотивации и стимулирования труда в с учетом особенностей организации

Задачи: получить знания в области технологий разработки систем мотивации и стимулирования труда; приобрести опыт анализа ситуаций в области мотивации и стимулирования труда, выявления проблем и возможных направлений их решения;

овладеть практическими навыками проектирования систем мотивации и стимулирования труда

Разделы: Система вознаграждения персонала  
Стратегия вознаграждения персонала  
Конкурентоспособность системы мотивации и стимулирования труда  
Технологии мотивации персонала  
Технологии разработки компенсаций  
Управление мотивацией и стимулированием труда

---

Результаты освоения: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

**Знания:**

теоретические основы мотивации и стимулирования в системе управления персоналом организации; сущность и принципы политики мотивации и стимулирования персонала; характер влияния факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач на политику стимулирования и мотивации;

требования законодательства к разработке систем мотивации и стимулирования труда.

**Умения:**

разрабатывать политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач;

разрабатывать программу внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач.

**Владения:**

навыками анализа факторов внешней и внутренней среды организации и разработки с учетом их особенностей политики мотивации и стимулирования персонала;

приемами разработки политики мотивации и стимулирования на основе стратегических целей и задач организации.

**Компетенции:** ПК-7

## **Психологические методы в управлении персоналом**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК1.Д.06 (вариативная часть (обязательная))

**Семестры:** II

**Формы контроля:** Экзамен

**Общая трудоемкость:** 3 з.е.

Цель: формирование у студентов целостного представления о психологических основах управления человеческими ресурсами.

Задачи: Изучить виды, основные этапы процесса принятия и реализации управленческих решений, факторы, снижающие их эффективность. управленческих решений

Раскрыть природу психики и закономерности психологической регуляции жизнедеятельности человека .

Актуализировать знания по психологическим аспектам управления персоналом.

Составить представление о предмете, месте и основных категориях психологической науки в управлении персоналом.

Изучить понятие, виды, структуру, содержание компонентов, стратегии и способы управления организационной культурой и морально-психологическим климатом организации.

Разделы: Взгляды отечественных и зарубежных психологов на оценку личности и взаимоотношений в

организации

Психология организационного развития

Психология организационного развития

Организационно-психологическое консультирование

Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации

Конфликтологические основы кадрового менеджмента

Социальные технологии управления персоналом

---

Результаты освоения: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

знания закономерностей формирования оргкультуры

Умения:

обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде

Владения:

поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру

**Компетенции:** ПК-8

### **Научно-исследовательская работа**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК2.НИР.03

**Семестры:** I, II, III, IV, V

**Формы контроля:** Дифференцированный зачет

**Общая трудоемкость:** 25 з.е.

Цель: приобретение профессиональных умений и практического опыта в зависимости от видов деятельности, на которые ориентирована основная профессиональная образовательная программа.

Задачи: дать навыки выполнения научно-исследовательской работы и развить умения:

- вести библиографическую работу с привлечением современных информационных технологий;
- формулировать и решать задачи, возникающие в ходе выполнения научно-исследовательской работы;
- выбирать необходимые методы исследования (модифицировать существующие, разрабатывать новые методы), исходя из задач конкретного исследования (по теме ВКР или при выполнении заданий научного руководителя в рамках магистерской программы);
- применять современные информационные технологии при проведении научных исследований;
- обрабатывать полученные результаты, анализировать и представлять их в виде законченных научно-исследовательских разработок (отчета по научно-исследовательской работе, тезисов докладов, научной статьи, ВКР);
- оформлять результаты проделанной работы.

Разделы: НИР - 1

НИР - 2

НИР - 3

НИР - 4

НИР - 5

---

Результаты освоения: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

**Знания:**

взаимосвязи проблем управления персоналом в системе научных знаний, способов анализа теоретических подходов к исследуемой проблеме

способы формулирования актуальной проблемы управления персоналом

методов и инструментов инструменты проведения исследований в системе управления персоналом

способов формулирования проблемы исследования с учетом современных тенденций развития управления персоналом и взаимосвязей с развитием организации

методов анализа современных технологий управления персоналом в контексте исследуемой проблемы

взаимосвязи концепций управления персоналом и кадровой политики с темой исследования

способов разработки корпоративных стандартов, в том числе положений, инструкций, рекомендаций по исследуемой проблеме

способов формулирования задач исследования с учетом оценки научного потенциала и уровня развития объекта исследования

**Умения:**

формулировать цели и задачи с использованием теоретических понятий управления персоналом,

синтезировать результаты теоретического анализа различных точек зрения

выделять предмет и объект исследования по актуальной научной проблеме в области управления персоналом

применять общеметодические инструменты проведения исследований в системе управления персоналом

обосновывать актуальность исследуемой проблемы с учетом перспектив развития организации

определять перспективы реализации современных технологий управления персоналом в организации

обосновывать рекомендации исследования с учетом концепции, кадровой политики и стратегии объекта

разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом

определять направления исследования по развитию системы и технологии управления персоналом в

организации с учетом оценки кадрового потенциала объекта исследования

**Владения:**

навыками анализа и синтеза научных источников применительно к проблеме исследования, методами

формулирования выводов на основе анализа различных теоретических точек зрения по исследуемой проблеме

навыками формулирования актуальности по исследуемой проблеме управления персоналом

навыками использования методов и инструментов исследования применительно к теме исследования

методами определения объекта и предмета исследования в контексте современных проблем развития

управления персоналом и уровня развития организации

навыками анализа технологий управления персоналом по исследуемой проблеме

навыками обоснования конкретных предложений с учетом современных концепций управления персоналом

навыками оформления корпоративных стандартов, в том числе положений, инструкций, рекомендаций по исследуемой проблеме

навыками обоснования задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

**Компетенции:** ОК-1, ОПК-11, ОПК-12, ОПК-3, ОПК-7, ПК-1, ПК-10, ПК-2

**Производственная практика:** практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)

**Место дисциплины(практики):** БЛОК2.ПП.02

**Семестры:** IV

**Формы контроля:** Дифференцированный зачет

**Общая трудоемкость:** 10 з.е.

Цель: приобретение профессиональных умений и практического опыта в зависимости от видов деятельности, на которые ориентирована основная профессиональная образовательная программа.

Задачи: развитие профессиональных умений в области управления персоналом  
накопление практического опыта по управлению персоналом

Разделы: Общая характеристика организации

Характеристики персонала

Характеристика целей, задач и функций службы управления персоналом организации

Организационная структура службы управления персоналом организации

Информационное, правовое и нормативно-методическое обеспечение службы управления персоналом организации

Анализ положения организации на региональном рынке труда

Аудит системы оценки персонала

Аудит системы подбора персонала

Основы экономики персонала

Аудит системы вовлечения и мотивации персонала

Аудит системы управления конфликтами, формирования благоприятного социально-психологического климата и регулированию социально-трудовых отношений в организации

Аудит системы обучения и развития

Анализ состояния организационной культуры компании

Анализ адаптации

Индивидуальное задание

---

Результаты освоения: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

социальных и этических последствий решений по управлению персоналом

методов саморазвития

методов анализа подсистем управления персоналом

кадровой политики и стратегии управления персоналом

методов оценки кадрового потенциала

основ подбора персонала

основ адаптации персонала

понятия обучения и развития персонала

понятия текущей деловой оценки

понятий мотивации и стимулирования персонала

важности комфортного морально-психологического климата в организации

групп условий труда

Умения:

анализировать технологии управления персоналом с позиции социальной и этической ответственности

использовать творческий потенциал при анализе состояния управления персоналом

анализировать состояние подсистем управления персоналом

разрабатывать кадровую политику/ стратегию управления персоналом

оценивать состояние кадрового потенциала организации  
описывать состояние подбора персонала в организации  
описывать состояние адаптации персонала в организации  
описывать состояние обучения и развития персонала  
описывать состояние оценки персонала в организации  
описывать состояние мотивации и стимулирования персонала  
анализировать состояние организационной культуры  
описывать состояние социально-психологических условий труда

Владения:

навыками планирования действий в нестандартных ситуациях  
использования теоретической информации для анализа технологий управления персоналом в организации  
формулирования проблем по управлению персоналом в организации  
внедрения кадровой политики/ стратегии управления персоналом  
навыками анализа технологий управления персоналом  
анализа состояния подбора персонала в организации  
анализа состояния адаптации в организации  
навыками анализа обучения и развития персонала  
анализа состояния оценки персонала в организации  
анализа состояния мотивации и стимулирования персонала  
анализа конфликтности в организации  
анализа состояния социально-психологических условий труда

**Компетенции:** ОК-2, ОК-3, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9

## **Преддипломная практика**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК2.ПП.04

**Семестры:** VI

**Формы контроля:** Дифференцированный зачет

**Общая трудоемкость:** 12 з.е.

Цель: приобретение профессиональных умений и практического опыта в зависимости от видов деятельности, на которые ориентирована основная профессиональная образовательная программа.

Задачи: развитие профессиональных умений в области управления персоналом  
накопление практического опыта по управлению персоналом

Разделы: Социально-экономическая характеристика организации

Программа исследования

Результаты исследования

Совершенствование технологий управления персоналом

Индивидуальное задание

---

Результаты освоения: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

программных средств обработки информации по управлению персоналом  
методов проведения исследований

взаимосвязей управления организацией в целом и ее персоналом  
современных технологий управления персоналом  
основ философии/ концепции/стратегии управления персоналом/ кадровой/социальной политики  
направлений развития системы управления персоналом

Умения:

анализировать деятельность организации по управлению персоналом  
разрабатывать инструменты проведения исследований  
анализировать современные проблемы управления персоналом в организации  
выявлять необходимые преобразования технологий управления персоналом в организации  
разрабатывать философию/концепцию/стратегию управления персоналом/ кадровую/социальную политику  
анализировать состояние отдельных элементов системы управления персоналом

Владения:

методами и программными средствами для обработки информации по управлению персоналом в организации  
анализа результатов исследования  
диагностики проблем управления персоналом в организации  
разработки предложений по повышению эффективности реализации технологий управления персоналом в организации  
внедрения философии/концепции/стратегии управления персоналом/ кадровой/социальной политики  
формулирования направлений по развитию элементов системы управления персоналом

**Компетенции:** ОПК-10, ОПК-12, ОПК-3, ОПК-7, ПК-1, ПК-2

**Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков**

**Место дисциплины(практики):** БЛОК2.УП.01

**Семестры:** III

**Формы контроля:** Дифференцированный зачет

**Общая трудоемкость:** 4 з.е.

Цель: приобретение первичного практического опыта в зависимости от видов деятельности, на которые ориентирована основная профессиональная образовательная программа.

Задачи: формирование навыков анализа HR-бренда организации  
формирование навыков анализа ситуации на рынках труда

Разделы: Анализ HR-бренда

Анализ рынка труда менеджеров по персоналу

Индивидуальное задание

---

Результаты освоения: знания, умения, владения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знания:

методов анализа управления персоналом организации  
направлений совершенствования HR-бренда

Умения:

анализировать положение организаций на рынке труда  
описывать HR-бренд

Владения:

оценки отношения к персоналу в организации на основе анализа внешних источников информации  
анализа HR-бренда

**Компетенции:** ОПК-3, ПК-1

**Управление контентом**

*Место дисциплины(практики):* ФТД.ФТД.01

*Семестры:* V

*Формы контроля:* Зачет

*Общая трудоемкость:* 2 з.е.

**Компетенции:** ОК-3