

АННОТАЦИИ УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН 38.04.03. Управление персоналом

Наименование дисциплины (модуля)	М1.Б.1 ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ				
Цель изучения	формирование мировоззрения магистрантов на основе усвоения ими знаний в области философии управления и изучения основных проблем; развивать способность мыслить самостоятельно, владеть современными методами анализа научных фактов и явлений общественной жизни, уметь делать выводы и обобщения				
Компетенции	ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала				
Краткое содержание	Тема 1. Предмет философии управления Тема 2. Специфика управления в философских концепциях Тема 3. Различные способы реализации философии управления в истории Тема 4. Личность и ее роль в процессе управления Тема 5. Личность руководителя Тема 6. Риск и неопределенность как неотъемлемые составляющие процесса управления Тема 7. Специфика управления рефлектирующими системами Тема 8. Аксиологические предпосылки управления				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/ 108	8	12	-	88
Форма промежуточной аттестации	<i>зачет</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.2 МЕТОДОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ				
Цель изучения	формирование у магистрантов комплексного представления о методологии и методах социально-экономических исследований используемых в рыночной практике и в академической среде, а также о возможных инструментальных средствах и технологиях ИТ и ИС для реализации исследований в экономике; развивать способность мыслить самостоятельно, владеть современными методами анализа научных фактов и явлений общественной жизни, уметь делать выводы и обобщения.				
Компетенции	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; ОПК-2 Способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач; ПК-4 Способность представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада.				
Краткое содержание	Тема 1. Исторические подходы в методологии исследований Тема 2. Методологические подходы к исследованию экономических явлений Тема 3. Научные принципы в методологии Тема 4. Методы экономических исследований Тема 5. Системный анализ в исследовании социальных процессов Тема 6. Системный анализ в исследовании экономических процессов Тема 7. Методы и инструменты эмпирического познания Тема 8. Инструментарий социологических исследований в системном анализе Тема 9. Моделирование в управлении социально-экономическими процессами Тема 10. Критерии и показатели оценки научных результатов				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/ 108	8	12	-	88
Форма промежуточной аттестации	экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.3 ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ				
Цель изучения	является формирование целостного представления об организации как открытой системе, законах ее функционирования, а также получение студентами теоретических знаний и практических навыков организаторского мышления и организационного проектирования, умения строить сложные системы и бизнес-процессы.				
Компетенции	<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>ОПК-12 умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;</p> <p>ПК-22 умение 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>				
Краткое содержание	<p>Тема. 1. Современные тенденции развития теории организации</p> <p>Тема. 2. Системный подход к рассмотрению организации и классификации организаций</p> <p>Тема 3. Проектирование организации.</p> <p>Тема 4. Эффективность организации. Критерии оценки.</p> <p>Тема 5. Организационное проектирование как процесс.</p> <p>Тема 6. Производственная система как объект проектирования.</p> <p>Тема 7. Проектирование системы управления организации.</p> <p>Тема 8. Механистические и гибкие организационные структуры.</p> <p>Тема 9. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления.</p> <p>Тема 10. Эффективность организационного проекта.</p>				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	4/ 144	6	8	-	130
Форма промежуточной аттестации	<i>зачет</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.4 ДЕЛОВОЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК				
Цель изучения	Целью изучения дисциплины «Деловой иностранный язык» является повышение исходного уровня владения иностранным языком, достигнутого на предыдущей ступени образования и овладение студентами необходимым и достаточным уровнем коммуникативной компетенции для решения социально-коммуникативных задач в профессиональной деятельности при общении с зарубежными партнерами, а также для дальнейшего самообразования. Дисциплина «Деловой иностранный язык» способствует более продуктивному изучению других дисциплин как общеобразовательных, так и профессиональных.				
Компетенции	ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности				
Краткое содержание	Тема. 1. Управление. Тема. 2. Что такое управление персоналом? Тема. 3. Найм на работу (рекрутинг). Тема. 4. Выбор сотрудников. Тема. 5. Ориентирование и обучение. Тема. 6. Оценка результатов обучения. Тема. 7. Компенсация сотрудников. Тема. 8. Продвижение, перевод и увольнение работников.				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/ 108		36	-	72
Форма промежуточной аттестации	<i>экзамен</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.5 СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ				
Цель изучения	формирование у студентов устойчивого понимания: <ul style="list-style-type: none"> - структурных элементов системы организационного поведения; - основных концепций личности для моделирования поведения в организации; - содержания процессов групповой динамики; - составляющих этапов управления социальное развитием организации. 				
Компетенции	ПК-34 владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации				
Краткое содержание	Тема 1. Понятие социальной политики. Тема 2. Особенности социальной сферы организации как объекта и предмета управления Тема 3. Актуальные проблемы функционирования социальной сферы организации Тема 4. Функции управления социальной сферой организации. Тема 5. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации. Тема 6. Зарубежный и отечественный опыт управления социальным развитием организации Тема 7. Социальная сфера организации и методы управления социальным развитием организации Тема 8. Организация управления социальным развитием организации				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	4/ 144	12	12	-	120
Форма промежуточной аттестации	<i>экзамен</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.6 АДМИНИСТРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ				
Цель изучения	повышение эффективности управления организационными структурами благодаря правильному использованию менеджерами различных уровней принципов и инструментов администрирования, создание целостной системы административного управления организацией.				
Компетенции	ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия ПК-8 способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру ПК-16 владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры				
Краткое содержание	Тема 1. Теория административного менеджмента Тема 2. Система административного менеджмента и аппарат управления Тема 3. Планирование в административном менеджменте Тема 4. Организация труда подчиненных и проектирование работ Тема 5. Мотивирование работников аппарата управления Тема 6. Контроль и регулирование в административном менеджменте Тема 7. Административные методы управления Тема 8. Регламентация в системе управления предприятием Тема 9. Власть и административное воздействие Тема 10. Администрирование управленческих решений Тема 11. Современные технологии административного менеджмента				
Трудоемкость	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	4/ 144	24	24		96
Форма промежуточной аттестации	<i>экзамен</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.1 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ				
Цель изучения	Формирование комплекса теоретических знаний и практических навыков по формированию и реализации кадровой политики в современных организациях, рационального отбора сотрудников на должности и формирования действенного трудового коллектива, оценки и развития, а также целенаправленного использования их потенциала				
Компетенции	<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>ПК-26 Умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации.</p> <p>ПК-32 Владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя.</p>				
Краткое содержание	<p>Тема 1. Управление персоналом в системе менеджмента организаций.</p> <p>Тема 2. Управление персоналом, как социальная система.</p> <p>Тема 3. Кадровая политика и стратегия управления персоналом организаций.</p> <p>Тема 4. Кадровое планирование в организации</p> <p>Тема 5. Организация деятельности и функции служб персонала</p> <p>Тема 6. Организация подбора и отбора персонала</p> <p>Тема 7. Стратегическое управление человеческими ресурсами</p> <p>Тема 8. Оценивание персонала в организации</p> <p>Тема 9. Организация обучения персонала.</p> <p>Тема 10. Технология управления развитием и поведением персонала.</p> <p>Тема 11. Управление знаниями.</p> <p>Тема 12. Структура системы управления персоналом</p> <p>Тема 13. Управление конфликтами и стрессами</p> <p>Тема 14. Оценка эффективности системы управления персоналом</p>				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/ 108	6	12	-	90
Форма промежуточной аттестации	<i>экзамен</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.2 СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ				
Цель изучения	Освоение студентами основ фундаментальных знаний, сводимых к утверждению, что формирование и развитие конструктивного поведения сотрудников является одной из первостепенных задач кадрового менеджмента				
Компетенции	<p>ПК-7 Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.</p> <p>ПК-15 Знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике.</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>				
Краткое содержание	<p>Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Система мотивации трудовой деятельности»</p> <p>Тема 2. Теоретические основы мотивации труда</p> <p>Тема 3. Концепции трудовой мотивации</p> <p>Тема 4. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации</p> <p>Тема 5. Психологические, социальные и культурные феномены мотивации труда</p> <p>Тема 6. Система управления трудовой мотивацией</p> <p>Тема 7. Система материального вознаграждения. Оценка трудового вклада</p> <p>Тема 8. Социально-психологические технологии мотивации труда</p> <p>Тема 9. Анализ и оценка системы мотивации труда</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	12	-	88
Форма промежуточной аттестации	<i>экзамен</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.3 ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБОСНОВАНИЯ И ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ				
Цель изучения	является формирование основ организации современных технологий и их применение в экономической и управленческой деятельности организаций, методологические аспекты разработки, обоснования и принятия кадровых решений; проблемы принятия решений в современных условиях				
Компетенции	ПК-23 умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации; ПК-30 владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способность и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике.				
Краткое содержание	<p>Тема 1. Методологические аспекты разработки, обоснования и принятия кадровых решений</p> <p>Тема 2. Проблемы принятия решений в современных условиях</p> <p>Тема 3. Кадровые решения: сущность, содержание, классификация</p> <p>Тема 4. Методы разработки, обоснования и принятия кадровых решений</p> <p>Тема 5. Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений</p> <p>Тема 6. Социально-психологические аспекты принятия и реализации управленческих решений</p> <p>Тема 7. Инновационные технологии в процесс принятия и внедрения управленческих решений</p> <p>Тема 8. Оценка эффективности принимаемых решений.</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	12	-	88
Форма промежуточной аттестации	<i>экзамен</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1. В. 4. ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ				
Цель изучения	<p>понимание роли современных информационных систем в управлении предприятиями, классификация корпоративных информационных систем;</p> <p>ознакомление с методами внедрения корпоративных информационных систем;</p> <p>ознакомление с основными информационными системами управления производством;</p> <p>анализ и сравнение конкретных систем;</p> <p>подготовка выпускников к самообучению и непрерывному профессиональному самосовершенствованию, в том числе, использовать современные информационные технологии.</p>				
Компетенции	<p>ОПК-1 Способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности ;</p> <p>ОПК-12 Умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;</p> <p>ОПК-3 Способностью выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы.</p>				
Краткое содержание	<p>Тема 1.Корпоративные информационные системы.</p> <p>Тема 2. «Облачные» технологии в управлении персоналом организации</p> <p>Тема 3.Информационно-правовые справочные системы</p> <p>Тема 4. Информационные системы электронного документооборота.</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	12	-	88
Форма промежуточной аттестации	<i>экзамен</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.5 УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА				
Цель изучения	Формирование у студентов комплексных теоретических знаний и практических навыков по управлению развитием персонала, подходов к реализации политики в сферах образования и профессиональной подготовки персонала, выбора наиболее эффективной технологии, средств и методов профессионального обучения персонала применительно к конкретной ситуации в организации				
Компетенции	ПК-5 Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации. ПК-14 Знания и умения применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации.				
Краткое содержание	Тема 1. Развитие персонала как основная функция кадрового менеджмента. Тема 2. Законы, принципы развития и управления персоналом организации. Тема 3. Формы и методы обучения в системе непрерывного образования. Тема 4. Прогнозирование и планирование развития персонала Тема 5. Производственная адаптация персонала Тема 6. Аттестация и сертификация персонала как методы его оценки и развития Тема 7. Планирование и организация обучения персонала организации. Управление знаниями Тема 8. Планирование и организация повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов Тема 9. Планирование трудовой карьеры и работа с кадровым резервом. Тема 10. Планирование и организация социального развития персонала. Стимулирование 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	6	8	-	58
Форма промежуточной аттестации	<i>зачёт</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	М1.В.6 СТРАТЕГИЯ КАРЬЕРНОГО РОСТА				
Цель изучения	формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по вопросам карьерного роста при решении задач профессиональной ориентации, трудоустройстве, занятости и профессиональном развитии молодежи, а также умений и навыков по управлению карьерными стратегиями.				
Компетенции	<p>ОК-3 владение культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей её достижения</p> <p>ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>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</p>				
Краткое содержание	<p>Тема 1. Теоретико-методологические основы изучения карьеры</p> <p>Тема 2. Молодежь в сфере труда и занятости</p> <p>Тема 3. Основы формирования стратегии карьерного роста</p> <p>Тема 4. Молодежное предпринимательство как определенная карьерная стратегия</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	12	-	88
Форма промежуточной аттестации	<i>экзамен</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	Б1. В.7. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ				
Цель изучения	является формулировка у студентов систему теоретических и прикладных знаний в отрасли управления человеческими ресурсами организаций разнообразных форм собственности, функционирующих в экономике России.				
Компетенции	ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; ПК-21 умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации; ПК-33 владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц и.				
Краткое содержание	Тема 1. Психология управления. Тема 2. Прогнозирование и кадровое планирование в управлении персоналом Тема 3. Методики, которые используются в управлении персоналом Тема 4. Управление конфликтами.				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/ 108	8	12	-	88
Форма промежуточной аттестации	<i>экзамен</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	М1. В 8. КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ				
Цель изучения	углубление теоретической подготовки студентов и способствование приобретению практических навыков проведения аналитической и экспертно-диагностической деятельности в трудовой сфере, системе управления персоналом.				
Компетенции	<p>ПК-20 - умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора ;</p> <p>ПК-31 - способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности ;</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>				
Краткое содержание	<p>Тема 1. Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга</p> <p>Тема 2. Сущность аудита персонала, его основные элементы</p> <p>Тема 3. Методы и основные этапы аудита персонала.</p> <p>Тема 4. Аудит персонала как современное направление диагностического исследования</p>				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/ 72	6	12	-	54
Форма промежуточной аттестации	<i>зачет</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.Э.1.1 УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА				
Цель изучения	ознакомление с основами организационно-управленческой деятельности, участие в разработке и реализации корпоративной стратегии организации, а также изучение творческого подхода к управлению организациями с распределенными полномочиями между центром и субъектами управления, участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации				
Компетенции	ПК-4 умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала 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-35 владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами.				
Краткое содержание	Тема 1. Цели, принципы и методы управления поведения персоналом; Тема 2. Основы методологии управления поведения персоналом; Тема 3. Система управления поведения персоналом; Тема 4. Коммуникативное поведение персонала; Тема 5. Взаимосвязь организационного поведения и корпоративной культуры; Тема 6. Власть и лидерство в управлении поведения персонала; Тема 7. Психологические и социальные основы поведения работника в группе; Тема 8. Управление поведением персонала в конфликтных ситуациях; Тема 9. Управление изменениями поведения персонала в организации.				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/ 72	6	12	-	54
Форма промежуточной аттестации	<i>зачет</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	М1. В.Э.2.1. СТАТИСТИКА В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ				
Цель изучения	является структуризация мышления и развитие логических способностей магистров, усвоение всех необходимых сведений и методов расчетов, которые в дальнейшем используются как в общепрофессиональных дисциплинах, так и в предметах специализации.				
Компетенции	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				
Краткое содержание	Тема 1. Анализ динамики социально-экономических явлений. Тема 2. Оценка параметров уравнения множественной регрессии Тема 3. Методы прогнозирования на основе кривых роста Тема 4. Социально-экономическая статистика.				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/ 108	8	12	-	88
Форма промежуточной аттестации	<i>зачет</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1. В.Э.3.1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ				
Цель изучения	сформировать систему знаний и навыков по формированию и организации системы управления персоналом в организациях, планированию кадровой работы, управлению персоналом и его развитием.				
Компетенции	ОПК-9 – способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации.				
Краткое содержание	<p>Тема 1. Правовые основы подбора и адаптации персонала</p> <p>Тема 2. Правовые основы управленческих решений в сфере управления карьерой и развития человеческих ресурсов.</p> <p>Тема 3. Правовое регулирование высвобождения персонала.</p> <p>Тема 4. Тайм-менеджмент: возможности правового регулирования рабочего времени, времени отдыха и отпусков в организации.</p> <p>Тема 5. Правовые аспекты управления вознаграждением и материальное стимулирование персонала.</p> <p>Тема 6. Ответственность за правонарушения в сфере труда. Трудовые споры в системе управления конфликтами.</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	12		88
Форма промежуточной аттестации	<i>зачет</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	Б1.В.Э.4.1 ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ				
Цель изучения	Формирование у будущих магистров в сфере кадрового менеджмента более глубокое и обобщенное представление об основных подходах к оценке эффективности работы с персоналом на основе конкретизации знаний из различных областей экономики и менеджмента, а также умения и навыки по практическому применению методов оценки для оптимизации и совершенствования системы и технологии управления персоналом				
Компетенции	ПК-5 - владение методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации ; ПК-14 - умение разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации ; ПК-33 - умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации.				
Краткое содержание	Тема 1 Подходы к УЧР, сложившиеся к началу XXI века, и их влияние на эффективность работы с персоналом Тема 2 Способы практической оценки эффективности деятельности Сбалансированная система показателей (ССП – BSC (Balanced Scorecard)) Тема 3 Ключевые показатели эффективности (KPI - Key Performance Indicators) Тема 4 .Оценка эффективности деятельности HR-службы (СУП) Тема 5 Текучесть персонала в системе борьбы за эффективность Тема 6 Управление эффективностью (производительностью) труда Тема 7 Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом				
Объемность (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/ 108	8	12	-	88
Форма промежуточной аттестации	<i>зачет</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.Э.5.1 ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО В КАДРОВОЙ СЛУЖБЕ				
Цель изучения	Дать магистрам теоретические знания и практические навыки по документационному обеспечению управления персоналом.				
Компетенции	<p>ОПК – 4 - способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;</p> <p>ПК – 11 - умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели;</p> <p>ПК – 19 - владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета.</p>				
Краткое содержание	<p>Тема 1. Сущность и содержание делопроизводства в кадровой службе</p> <p>Тема 2. Требования к оформлению документов</p> <p>Тема 3. Документы, регламентирующие управление персоналом и деятельность кадровых служб</p> <p>Тема 4. Документирование процессов движения кадров</p> <p>Тема 5. Ведение трудовых книжек работников</p> <p>Тема 6. Документирование оценки деятельности работников</p> <p>Тема 7. Организация документооборота в кадровой службе</p> <p>Тема 8. Систематизация и хранение кадровой документации</p> <p>Тема 9. Современные способы и техника создания документов</p>				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/ 108	12	26	-	70
Форма промежуточной аттестации	<i>зачёт</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.Э.6.1 УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ				
Цель изучения	Формирование системного понимания феномена организационной культурой, её роли в обеспечении эффективного функционирования современных организаций; освоение методов диагностики, развития и управления организационной культурой				
Компетенции	ОПК-2 Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия ПК-8 Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру ПК-16 Владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры				
Краткое содержание	Тема 1. Генезис организационной культуры Тема 2. Формирование организационной культуры в процессе развития организации Тема 3. Основания для выделения типов организационных культур Тема 4. Исследовательские подходы к анализу организационной культуры Тема 5. Функционирование (реализация, проявление) организационной культуры Тема 6. Коммуникативные каналы и средства управления культурой организации Тема 7. Факторы, обуславливающие необходимость изменения оргкультуры				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/ 108	8	12	-	88
Форма промежуточной аттестации	<i>зачёт</i>				