

Аннотации к рабочим программам дисциплин
ОПОП «Стратегическое управление персоналом организации»
по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.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
	108	12	24	-	72
Форма промежуточной аттестации	<i>Зачет</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1. Б.2. МЕТОДОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ				
Цель изучения	Формирование у студентов системы знаний, умений и навыков в области методологии выполнения социально-экономических исследований.				
Компетенции	<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> <p>ПК-24 – владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p>				
Краткое содержание	<p>Тема 1. Основы социально-экономических научных исследований.</p> <p>Тема 2. Методологические основы экономической научной работы.</p> <p>Тема 3. Методы исследований в экономике.</p> <p>Тема 4. Методологические основы подготовки выпускной квалификационной работы магистра.</p> <p>Тема 5. Методы типологизации и классификации в социально-экономических исследованиях.</p> <p>Тема 6. Статистические выводы в социально-экономических исследованиях.</p> <p>Тема 7. Экономико-математическое моделирование в социально-экономических исследованиях.</p> <p>Тема 8. Методы исследования взаимосвязи и зависимости социально-экономических явлений.</p> <p>Тема 9. Метод аналитического планирования в социально-экономических исследованиях.</p>				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	Очная форма обучения				
	3/108	18	36	–	54
	Заочная форма обучения				
3/108	4	8	–	96	
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>				
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	18	36	-	90
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

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		30	-	78
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.5 СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ				
Цель изучения	Формирование у студентов устойчивого понимания: - 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	28	-	104
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

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	<p>ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ПК-8 - способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;</p> <p>ПК-16 - владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.</p>				
Краткое содержание	<ol style="list-style-type: none"> 1. Теория административного менеджмента; 2. Планирование в административном менеджменте; 3. Организация труда подчиненных и проектирование работ; 4. Мотивирование работников аппарата управления; 5. Контроль и регулирование в административном менеджменте; 6. Административные методы управления; 7. Регламентация в системе управления предприятием; 8. Власть и административное воздействие; 9. Исторические предпосылки и эволюция административного менеджмента. Современная концепция административного менеджмента; 10. Определение основных функций структурных подразделений и отдельных должностей в аппарате управления; 11. Оптимизация функционального взаимодействия элементов организационной структуры предприятия (организации); 12. Административный коэффициент. Обоснование сокращения управленческого персонала; 13. Правила построения организационной структуры предприятия; 14. Правила составления и оформления приказов. Разработка мероприятий по улучшению коммерческой деятельности предприятия и их утверждения; 15. Анализ ритмичности объемов продаж и предоставления услуг потребителям за последний месяц; 16. Подготовка соответствующего решения об утверждении нового графика работы предприятия и обеспечения более ритмичного выполнения производственных задач 				
трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	кол-во з.е./часов	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	144	12	28	-	104
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 организации стратегического управления персоналом, а также проектирования и реализации эффективных стратегий его развития.				
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>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. Стратегическое управление в организации. Стратегический подход к управлению персоналом</p> <p>Тема 2. Стратегическое управление персоналом в системе стратегического менеджмента компании</p> <p>Тема 3. Стратегическое управление развитием персонала</p> <p>Тема 4. Стратегия организационного развития и управления изменениями</p> <p>Тема 5. Стратегия совершенствования организационной культуры</p> <p>Тема 6. Роль организационной структуры и службы управления персоналом в стратегическом управлении</p>				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/ 108	10	20	-	78
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

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	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-34 Владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации.				
Краткое содержание	Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Система мотивации трудовой деятельности» Тема 2. Теоретические основы мотивации труда Тема 3. Концепции трудовой мотивации Тема 4. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации Тема 5. Психологические, социальные и культурные феномены мотивации труда Тема 6. Система управления трудовой мотивацией Тема 7. Система материального вознаграждения. Оценка трудового вклада Тема 8. Социально-психологические технологии мотивации труда Тема 9. Анализ и оценка системы мотивации труда				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/ 108	16	38	-	54
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.3 ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБОСНОВАНИЯ И ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ				
Цель изучения	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	<p>ПК-23 умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;</p> <p>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.</p>				
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	16	38	-	54
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

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	12	24	-	72
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

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-28 Владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации.				
Краткое содержание	<p>Тема 1. Развитие персонала как основная функция кадрового менеджмента.</p> <p>Тема 2. Принципы развития и управления персоналом организации.</p> <p>Тема 3. Формы и методы обучения в системе непрерывного образования.</p> <p>Тема 4. Прогнозирование и планирование развития персонала</p> <p>Тема 5. Производственная адаптация персонала</p> <p>Тема 6. Планирование и организация обучения персонала организации. Управление знаниями</p> <p>Тема 7. Планирование и организация повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов</p> <p>Тема 8. Планирование трудовой карьеры и работа с кадровым резервом.</p> <p>Тема 9. Аттестация и сертификация персонала как методы его оценки и развития</p> <p>Тема 10. Организация социального развития персонала. Стимулирование развития персонала.</p>				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/ 72	6	14	-	52
Форма промежуточной аттестации	Зачёт				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.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 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>				
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
	108	16	38	-	54
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)	Б1. В.7. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ				
Цель изучения	Формулировка у обучающихся системы 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-33 - владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.				
Краткое содержание	Тема 1. Введение в курс дисциплины «Современные проблемы УП». Тема 2. Насущная потребность в эффективном HR-менеджменте Тема 3. Современные проблемы УП Тема 4. Прогнозирование и кадровое планирование в управлении персоналом Тема 5. Современные методики, используемые в управлении персоналом Тема 6. 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	12	24	-	72
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

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-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	14	-	52
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.Э.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	12	24	-	36
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М1. В.Э.2 СТАТИСТИКА В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ				
Цель изучения	формирование теоретических знаний и практических навыков в области статистики труда и персонала				
Компетенции	<p>ОПК-8 Владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем.</p> <p>ПК-31 Способность 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>				
Краткое содержание	<p>Тема 1. Основы статистики в кадровом менеджменте.</p> <p>Тема 2. Система показателей статистики рынка труда. Статистика спроса и предложений на рабочую силу. Конъюнктура рынка труда. Стоимость и цена рабочей силы.</p> <p>Тема 3. Численность, состав и баланс трудовых ресурсов. Задачи статистики трудовых ресурсов.</p> <p>Тема 4. Система показателей статистики трудовых ресурсов. Статистика занятости, безработицы и рынка труда.</p> <p>Тема 5. Классификация работников по видам занятий. Показатели движения кадров. Показатели численности работников.</p> <p>Тема 6. Показатели использования рабочего времени. Балансы рабочего времени. Показатели использования рабочего времени</p> <p>Тема 7. Понятие и системы оплаты труда. Номинальная и реальная заработная плата. Средняя заработная плата.</p> <p>Тема 8. Анализа динамики фонда заработной платы. Анализ динамики средней заработной платы. Показатели дифференциации работников по уровню заработной платы.</p> <p>Тема 9. Миграция рабочей силы в современном мире. Регулирование международной трудовой миграции. Россия в мировых трудовых миграционных потоках.</p> <p>Тема 10. Исследование массовых явлений в сфере трудовой деятельности с количественной стороны, применение статистических и эконометрических методов в анализе статистики труда и персонала.</p>				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/ 108	14	40	-	54
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1. В.Э.3 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ				
Цель изучения	формирование знаний о содержании, принципах и правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов; формирование навыков подготовки перспективной политики развития организации в области управления человеческими ресурсами и систем ее реализации.				
Компетенции	ПК -10 - умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты управления персоналом ПК-24 - владеть навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом				
Краткое содержание	Тема 1. Профессиональные стандарты и их роль в сфере труда Тема 2. Система профессиональных стандартов, понятие корпоративных профессиональных стандартов Тема 3. Методика разработки профессиональных стандартов Тема 4. Сертификация на соответствие Тема 5. Информационно-справочные документы по кадрам Тема 6. Основные тенденции в разработке корпоративных стандартов Тема 7. Внедрение корпоративных стандартов				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/108	12	24	-	72
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-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 Тема 3. Оценка эффективности деятельности HR-службы (СУП) Тема 4. Управление эффективностью (производительностью) труда				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/ 108	12	24	-	72
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.Э.5.1 ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО В КАДРОВОЙ СЛУЖБЕ				
Цель изучения	учебной дисциплины является усвоение теоретических знаний в области нормативно-правовой базы документационного обеспечения управления и организации работ по делопроизводству, овладение приемами современного делопроизводства, а также формирование необходимых компетенций.				
Компетенции	<p>ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p>ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</p> <p>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</p>				
Краткое содержание	<p>Тема 1. Сущность и содержание делопроизводства в кадровой службе</p> <p>Тема 2. Номенклатура дел кадровой службы</p> <p>Тема 3. Постановка кадрового учета</p> <p>Тема 4. Организационно-правовая документация по кадрам</p> <p>Тема 5. Информационно-справочные документы по кадрам</p> <p>Тема 6. Унификация форм кадровых документов</p> <p>Тема 7. Организация работы с персональными данными</p> <p>Тема 8. Ответственность за нарушение порядка кадрового производства</p> <p>Тема 9. Автоматизированные информационные технологии управления персоналом</p> <p>Тема 10. Пакеты прикладных программ по управлению 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	14	40	-	54
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.Э.6 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	<p>ОПК-2 Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>ПК-8 Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> <p>ПК-36 владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</p>				
Краткое содержание	<p>Тема 1. Генезис организационной культуры</p> <p>Тема 2. Формирование организационной культуры в процессе развития организации</p> <p>Тема 3. Основания для выделения типов организационных культур</p> <p>Тема 4. Исследовательские подходы к анализу организационной культуры</p> <p>Тема 5. Функционирование (реализация, проявление) организационной культуры</p> <p>Тема 6. Коммуникативные каналы и средства управления культурой организации</p> <p>Тема 7. Факторы, обуславливающие необходимость изменения оргкультуры</p>				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/ 108	14	40	-	54
Форма промежуточной аттестации	Зачёт				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.Э.7 МАСТЕР-КЛАСС ПРОФИЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ				
Цель изучения	сформировать мировоззрение магистрантов на основе усвоения ими знаний в области практики реализации направления управления персоналом, акцентировать внимание на необходимости формирования профильных навыков управленческой деятельности, умении анализировать управленческие ситуации и формировать алгоритм профессиональных мероприятий по активизации работы управленческой команды.				
Компетенции	ПК-4 умение адаптировать и внедрять политику адаптации на предприятии ПК-7 умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внутренней и внешней среды организации, ее стратегических целей и задач ПК-35 владение навыками управления конфликтами и стрессами, способность лично эффективно участвовать в посреднической социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами				
Краткое содержание	Тема 1. Профильная деятельность в современном образовательном процессе Тема 2. Формирование профессиональных компетенций менеджера по управлению персоналом Тема 3. Коммуникативные навыки в системе эффективного управления Тема 4. Личность и ее роль в процессе управления Тема 5. Успешный имидж как основной элемент профессиональной реализации Тема 6. Реализация управления в современной бизнес-среде				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	72	12	24	-	36
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.Э.8 КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ				
Цель изучения	Обеспечение системы инновационного менеджмента, о современном состоянии управления инновациями в управлении персоналом, инновационной политике государства и корпораций, способствовать овладению основными понятиями, категориями, современной терминологией инновационного менеджмента, - формирование компетенций для реализации управленческих решений в области инноваций и управления персоналом для достижения целей организаций				
Компетенции	ОПК-8 Владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умение использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем. 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				
Краткое содержание	Тема 1. Управление инновационным развитием Тема 2. Организационные формы инновационной деятельности Тема 3. Особенности процесса создания инноваций и формирования спроса на них Тема 4. Мониторинг инноваций и информационное обеспечение инновационной деятельности Тема 5. Финансирование инновационной деятельности Тема 6. Обновления технико-технологической базы предприятия Тема 7. Инновационный проект Тема 8. Комплексная оценка эффективности инновационной деятельности фирмы. Тема 9: Коммерциализация результатов инновационной деятельности Тема 10. Основные задачи и функции менеджмента кадровых инноваций Тема 11. Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации. Тема 12. Методы и средства развития инновационного потенциала сотрудников корпорации.				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/ 108	14	40	-	54
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.Э.9 ИТ-ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ				
Цель изучения	<ul style="list-style-type: none"> — понимание роли современных ИТ-технологии в управлении предприятиями, классификация корпоративных информационных систем; — ознакомление с методами внедрения ИТ-технологии; — ознакомление с основными ИТ-технологии управления персоналом; — подготовка выпускников к самообучению и непрерывному профессиональному самосовершенствованию, в том числе, использовать современные ИТ-технологии. 				
Компетенции	<p>ПК-10 - умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;</p> <p>ПК-24 - владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;</p> <p>ОПК-10 - владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы.</p>				
Краткое содержание	<p>Тема 1. ИТ- технологии в управлении персоналом организации</p> <p>Тема 2. Современные ИТ- технологии работы с персоналом</p> <p>Тема 3. ИТ- технологии при работе с персоналом</p> <p>Тема 4. Использование ИТ- технологий при работе в организациях</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	24	-	72
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.Э.10 ПРАКТИКА ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕССА				
Цель изучения	Формирование теоретических знаний, а также приобретение необходимых практических навыков в области технологий ведения переговоров.				
Компетенции	ПК-5 Владение методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в 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. Теория переговорного процесса Тема 2. Технология подготовки переговоров Тема 3. Стратегия и тактика ведения переговоров Тема 4. Искусство ведения переговоров Тема 5. Деловой этикет Тема 6. Технология завершения переговоров				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/ 108	12	24	-	72
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.Э.11 УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ				
Цель изучения	Получение обучающимися теоретических знаний и практических навыков по вопросам формирования и оценки кадрового потенциала организации, а также развитие у студентов способности к экономическому анализу явлений и процессов, формирование профессиональных знаний.				
Компетенции	ОПК-4 - Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала. ПК-2 - Уметь оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации				
Краткое содержание	Тема 1. Теоретические основы развития трудового потенциала Тема 2. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления кадровым потенциалом Тема 3. Формирование трудового потенциала организации Тема 4. Подбор персонала и профориентация Тема 5. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала Тема 6. Профессиональная и организационная адаптация персонала Тема 7. Конфликты в коллективе Тема 8. Карьерный потенциал персонала как важный фактор развития организации Тема 9. Формирование кадрового резерва Тема 10. Система управления кадровым потенциалом на предприятии Тема 11. Оценка эффективности управления персоналом				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е./ часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/108	14	40	-	54
Форма промежуточной аттестации	<i>Зачет</i>				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.Э.12 ОЦЕНКА КАДРОВЫХ РИСКОВ				
Цель изучения	Усвоение теоретических знаний в области оценки кадровых рисков и организации работ по оценке кадровых рисков, овладение приемами современной оценки, а также формирование необходимых магистру компетенций.				
Компетенции	<p>ОПК-2 Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>ПК-8 Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> <p>ПК-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 и содержание кадровых рисков</p> <p>Тема 2. Оценка кадровых рисков</p> <p>Тема 3. Классификация кадровых рисков</p> <p>Тема 4. Человеческий фактор как источник риска</p> <p>Тема 5. Способы и процедура выявления кадровых рисков</p> <p>Тема 6. Система управления кадровыми рисками</p> <p>Тема 7. Риски в персонал-технологиях</p> <p>Тема 8. Методика оценки кадровых рисков.</p> <p>Тема 9. Автоматизированные информационные технологии управления персоналом</p> <p>Тема 10. Пакеты прикладных программ по управлению 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	14	40	-	54
Форма промежуточной аттестации	Зачёт				