

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИН 38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Наименование дисциплины (модуля)	МЕТОДОЛОГИЯ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
Цель изучения	формирование у магистров методологической и научной культуры, системы знаний, умений и навыков необходимых для компетентной исследовательской деятельности в области управления персоналом (УП)
Компетенции	УК-1 Способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач. ОПК-12 разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов.
Краткое содержание	Тема 1. Теоретико-методологические основы исследования систем управления Тема 2. Научные основы формирования системы управления Тема 3. Принципы и подходы к исследованию систем управления Тема 4. Концепция и парадигма исследования системы управления персоналом Тема 5. Методологические основы и методы научных исследований Тема 6. Выбор методов и подходов к исследованию СУП Тема 7. Принципы организации научных исследований Тема 8. Эмпирические методы исследований в УП Тема. 9. Экспертные оценки в задачах исследования управления персоналом
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа
Форма промежуточной аттестации	ЗАЧЕТ

Наименование дисциплины (модуля)	ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫЙ КУРС ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА
Цель изучения	повышение исходного уровня владения иностранным языком, достигнутого на предыдущей ступени образования, и овладения студентами необходимым и достаточным уровнем коммуникативной компетенции для решения социально-коммуникативных задач в различных областях профессиональной и научной деятельности при общении с зарубежными партнерами, при подготовке научных работ, а также для дальнейшего самообразования.
Компетенции	УК-4 – Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
Краткое содержание	Раздел 1. Основы аннотирования и подготовки публичных выступлений Annotating and abstracting Giving presentations Раздел 2. Актуальные проблемы управления трудовыми ресурсами Human resources management and business strategy Recruitment. Selection. Orientation, training and development in human resource management/ Раздел 3. Актуальные вопросы корпоративной этики. Business ethics. Corporate social responsibility Creating an ethical and socially responsible workplace
Виды учебных занятий	Практические занятия Самостоятельная работа
Форма промежуточной аттестации	ЗАЧЕТ

Наименование дисциплины (модуля)	УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ (В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)
Цель изучения	формирование у обучающихся знаний об основных концепциях, подходах и закономерностях управления человеческими ресурсами организации; развитие практических умений, позволяющих использовать полученные знания при реализации технологий управления человеческими ресурсами, а также навыков принятия эффективных кадровых решений по управлению трудовыми коллективами в различных отраслях и сферах деятельности.
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.
Краткое содержание	Тема 1. Управление человеческими ресурсами как вид профессиональной деятельности. Тема 2. HR-брендинг в УЧР организаций. Тема 3. Профориентация и карьерное консультирование в УЧР. Тема 4. Рекрутинг как вид профессиональной деятельности. Тема 5. Управление развитием персонала в современных организациях. Тема 6. Оценка кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации. Тема 7. HR-аналитика в УЧР организаций. Тема 8. Управление эффективностью и результативностью труда персонала. Тема 9. Digital-технологии в УЧР. Тема 10. Социальное партнерство и социальное взаимодействие персонала и работодателя.
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа
Форма промежуточной аттестации	ЗАЧЕТ

Наименование дисциплины (модуля)	ПРОЕКТНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)
Цель изучения	получение знаний в области управления проектами и навыков применения их в своей профессиональной деятельности на всех этапах жизненного цикла проекта – начиная с инициализации проекта, его планирования и реализации до оценки эффективности внедрения проекта.
Компетенции	УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. 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	1. Становление проектного менеджмента в России и за рубежом. 2. Понятие «проект», признаки и классификация. 3. Понятия «программа проектов», «портфель проектов», «проектный офис». 4. Проекты – средства стратегического развития организации. 5. Внешняя и внутренняя среда проекта. 6. Фазы и жизненный цикл проекта. 7. Использование проектного подхода в научных исследованиях. 8. Сравнение проектной деятельности и текущей оперативной работы. 9. Процессы проекта, их взаимосвязь с областями знаний проекта. 10. Организационная структура проекта. 11. Процессы инициации проекта. 12. Процессы планирования проекта. 13. Процессы исполнения проекта. 14. Процессы мониторинга и контроля проекта. 15. Завершающие процессы проекта. 16. Анализ проблем, возникающих в ходе реализации проекта. 17. Оценка эффективности проекта. 18. Управление интеграцией проекта. 19. Управление содержанием проекта. 20. Управление сроками проекта. 21. Управление стоимостью и финансированием проекта. 22. Управление качеством проекта. 23. Управление человеческими ресурсами проекта. 24. Управление коммуникациями проекта. 25. Управление рисками проекта. 26. Управление поставками проекта. 27. Информационные технологии в управлении проектами. 28. Презентация бизнес-проекта.
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	Практические занятия Самостоятельная работа
Форма промежуточной аттестации	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ. ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЙ ЗАЧЕТ.

Наименование дисциплины (модуля)	СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА
Цель изучения	Комплексные знания по вопросам мотивации и стимулирования труда, а также освоение практического инструментария в вопросах изучения мотивов и стимулов к труду, построения мотивационного механизма в организации, управления эффективностью трудовой деятельности персонала организации
Компетенции	ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
Краткое содержание	Тема 1. Сущность и содержание теории мотивации и стимулирования персонала. Тема 2. Мировой опыт теории мотивации и стимулирования персонала Тема 3. Структура системы мотивации и стимулирования персонала. Тема 4. Технология разработки системы мотивации и стимулирования персонала. Тема 5. Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования персонала Тема 6. Современные технологии мотивации и стимулирования персонала. Тема 7. Аудит системы мотивации и стимулирования персонала
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа
Форма промежуточной аттестации	ЭКЗАМЕН

Наименование дисциплины (модуля)	СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
Цель изучения	Целью является формулировка у обучающихся систему теоретических и прикладных знаний в сфере управления человеческими ресурсами организаций разнообразных форм собственности, функционирующих в экономике России. А также современных проблем, связанных с управление персоналом.
Компетенции	ОПК-3 Способностью выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы. ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом.
Краткое содержание	Тема 1. Современные методы нормирования труда и управления численностью сотрудников предприятия, проблемы, связанные с ними. Тема 2. Проблемы формирования и развития системы управления персоналом (СУП). Проблемы стратегического управления персоналом. Проблемы планирования работ с персоналом. Тема 3. Проблемы специфики организаций в управлении персоналом. Проблемы управления поведением персонала. Тема 4. Проблемы экономической и социальной эффективности управления персоналом. Тема 5. Геополитически проблемы управления персоналом в контексте миграции трудовых ресурсов. Проблемы управления персоналом в контексте глобализации мировой экономики.
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа
Форма промежуточной аттестации	ЭКЗАМЕН

Наименование дисциплины (модуля)	УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА	
Цель изучения	формирование 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 профессионального обучения персонала применительно к конкретной ситуации в организации.	
Компетенции	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ПК-5 Умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.</p>	
Краткое содержание	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства. 2. Стратегическое развитие персонала. 3. Организационная культура и лидерство и их роль в обеспечении развития персонала. 4. Должностное развитие персонала. 5. Обучение как ключевое направление развития персонала. 6. Мониторинг и оценка профессионального совершенствования и карьерного развития персонала. 7. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда. 8. Управление нововведениями в кадровой работе. 9. Стимулирование развития персонала. 10. Социальный паспорт организации. Методика оценки уровня социального развития организации. 	
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	<p>Лекции</p> <p>Практические занятия</p> <p>Самостоятельная работа</p>	
Форма промежуточной аттестации	ЗАЧЕТ	

Наименование дисциплины (модуля)	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ
Цель изучения	формирование представлений об особенностях разработки и реализации кадровой политики государства и организации в России и других странах, их использовании в управлении; формирование навыков стратегической работы с персоналом, определения задач, возможностей и ограничений кадровой политики государства и организации; усвоение методики оценки качественных и количественных характеристик персонала организации, видов и этапов кадрового планирования; приобретение навыков оценки эффективности и разработки кадровой политики, а так же осуществления кадрового планирования хозяйствующих субъектов.
Компетенции	ПК-32 владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя; 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. Эволюция и современное состояние представлений о кадровой политики государства и организации. Тема 2. Государственная кадровая политика и система управления трудовыми ресурсами в России и за рубежом. Тема 3. Основные подходы к разработке кадровой политики в государственных и коммерческих организациях. Тема 4. Технологии оценки, отбора, обучения, развития и мотивации персонала. Тема 5. Основные подходы к пониманию и оценке социальной и экономической эффективности кадровой политики в организациях. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях.
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа
Форма промежуточной аттестации	ЭКЗАМЕН

Наименование дисциплины (модуля)	УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА
Цель изучения	формирование у студентов направления подготовки «Управление персоналом» системы специфических приемов и инструментов управления поведением индивида в организации; формирование навыков рациональной организации работы индивида в организации; приобретение умений анализа групповой и межгрупповой динамики в организации, формирования эффективной командной работы
Компетенции	ОПК-5 - Способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения; ПК-8 - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
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 ситуация; Тема 9. Управление изменениями поведения персонала в организации
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	Лекции Семинарские занятия Практические занятия Самостоятельная работа
Форма промежуточной аттестации	ЭКЗАМЕН

Наименование дисциплины (модуля)	СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ	
Цель изучения	формирование у студентов системы знаний и навыков по организации стратегического управления персоналом, планированию кадровой работы, а также проектированию и реализации стратегий развития персонала	
Задачи дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> - получение знаний по основам стратегического управления персоналом; - развитие аналитического мышления, умение логично и стройно излагать свои мысли, развитие способностей к обобщению и анализу информации, стратегического видения, постановке целей, выбору и реализации стратегии; - формирование практических навыков и умений применения методов и подходов по эффективной реализации кадровой стратегии персонала организации на основе стратегических планов и изменений. 	
Компетенции	<p>ОПК-9 Способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;</p> <p>ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации;</p>	
Краткое содержание	<p>Стратегия управления персоналом в общей системе управления. Модель стратегического управления организацией. Система стратегического управления персоналом. Миссия и задачи управления персоналом. Стратегия управления персоналом организации. Стратегия управления персоналом как функциональная стратегия. Взаимосвязь деловой стратегии и стратегии управления персоналом. Выбор и реализация стратегии как непрерывный процесс. Развитие персонала в задачах кадровой политики организации. Стратегия кадровой политики в управлении персоналом организации. Базовые принципы, цели, задачи и риски кадровой стратегии. Кадровое планирование и инструменты реализации СУП. Стратегия организационного развития и управление изменениями. Цели и задачи реализации кадровой стратегии. Роль стратегических изменений в развитии организации. Мобилизация персонала на управление изменениями. Основные направления реализации стратегий. Реализация стратегии управления персоналом и контроль. Планирование потребности в персонале и производительность труда. Оценка реализации стратегии и эффективность управления</p>	
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	<p>Лекции Семинарские занятия Практические занятия Самостоятельная работа</p>	
Форма промежуточной аттестации	ЭКЗАМЕН	

Наименование дисциплины (модуля)	ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
Цель изучения	изучить современные проблемы, методы и технологии инновационного менеджмента в управлении персоналом
Компетенции	ОПК-7 - Владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; ПК-30 - владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее вправленческой практике
Краткое содержание	Тема 1. Экономическая сущность инноваций и инновационных технологий Тема 2. Основные задачи и функции менеджмента кадровых инноваций Тема 3. Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации Тема 4. Организационная форма управления развитием инновационного потенциала персонала компании Тема 5. Особенности и принципы управления персоналом в инновационной организации.
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	Лекции Семинарские занятия Практические занятия Самостоятельная работа
Форма промежуточной аттестации	ЭКЗАМЕН

Наименование дисциплины (модуля)	ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ
Цель изучения	сформировать у будущих менеджеров по персоналу более глубокое и обобщенное представление об основных подходах к оценке эффективности работы с персоналом на основе конкретизации знаний из различных областей экономики и управления, а также умения и навыков по практическому применению методов оценки для оптимизации и совершенствования системы и технологии управления персоналом.
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.
Краткое содержание	Тема 1. Теоретические основы оценки эффективности работы с персоналом Тема 2. Методы оценки эффективности работы с персоналом Тема 3. Основы бюджетирования затрат в управлении персоналом Тема 4. Функционально-стоимостной анализ как инструмент оценки эффективности работы с персоналом Тема 5. Сбалансированная система показателей и ключевые показатели эффективности
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа
Форма промежуточной аттестации	ЭКЗАМЕН

Наименование дисциплины (модуля)	ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
Цель изучения	<p>Цель:</p> <ul style="list-style-type: none"> — понимание роли современных информационных технологий в управлении предприятиями, классификация корпоративных информационных систем и технологий; — ознакомление с методами внедрения корпоративных информационных систем и технологий; — ознакомление с основными информационными технологиями управления производством; — анализ и сравнение конкретных систем и технологий; — подготовка выпускников к самообучению и непрерывному профессиональному самосовершенствованию, в том числе, использовать современные информационные технологии.
Компетенции	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.
Краткое содержание	<p>Тема 1. Информация и информационные технологии</p> <p>Тема 2. Методика создания информационных систем в экономике</p> <p>Тема 3. Комплексные информационные системы управления предприятием</p> <p>Тема 4. Информационные системы и технологии бухгалтерского учета и аудита</p> <p>Тема 5. Особенности автоматизированных банковских систем (АБС)</p> <p>Тема 6. Особенности информационных систем в налоговой сфере</p> <p>Тема 7. Информационные технологии государственного казначейства</p> <p>Тема 8. Экономическая эффективность применения информационных технологий управления персоналом;</p>
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	<p>Лекции</p> <p>Практические занятия</p> <p>Самостоятельная работа</p>
Форма промежуточной аттестации	ЭКЗАМЕН

Наименование дисциплины (модуля)	УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ
Цель изучения	расширение теоретических знаний и развитие практических умений будущих менеджеров в использовании культурологического подхода в управлении организацией.
Компетенции	ПК-4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации; ПК – 8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кроскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
Краткое содержание	Тема 1.Сущность диагностики организационной культуры . Тема 2 Среда организационной культуры. Тема 3.Проектирование изменений организационной культуры. Тема 4. Сопротивления изменениям Тема 5. Стратегия проектирования изменений организационной культуры. Тема 6. Расчёт затрат на совершенствование организационной культуры. Тема 7. Оценка эффективности проведенных изменений.
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	Лекции Семинарские занятия Практические занятия Самостоятельная работа
Форма промежуточной аттестации	ЗАЧЕТ

Наименование дисциплины (модуля)	УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ
Цель изучения	является формирование у студентов знаний об особенностях и формах протекания конфликтов различных типов и их последствиях для эффективности организации, взаимоотношений и психики людей, умений пользоваться современными технологиями и подходами к разрешению и управлению различными типами противоречий, сложных ситуаций, встречающихся как в профессиональной практике, так и в личной жизни.
Компетенции	ПК-4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации; ПК – 8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
Краткое содержание	Тема 1. Объект, предмет и методы исследования конфликтологии. Тема 2 Характеристика и диагностика конфликтов. Тема 3. Развитие конфликта, его предупреждение и стратегия. Тема 4. Внутриличностные и межличностные конфликты Тема 5. Группа и конфликт в организации
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	Лекции Семинарские занятия Практические занятия Самостоятельная работа
Форма промежуточной аттестации	ЗАЧЕТ

Наименование дисциплины (модуля)	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Цель изучения	Цель дисциплины: развитие понятийного аппарата, создание системы знаний о порядке разработки и утверждения профессиональных стандартов, выработка навыков практического применения профессиональных стандартов в деятельность организаций.
Компетенции	ПК-10 - умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области 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. Профессиональные стандарты и их роль в сфере труда; Тема 2. Понятийный аппарат, принципы формирования, назначение и структура профессиональных стандартов; Тема 3. Методика разработки профессиональных стандартов; Тема 4. Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов; Тема 5. Взаимосвязь организационного поведения и корпоративной культуры; Тема 6. Национальная рамка квалификаций и профессиональные стандарты как регуляторы рынка труда и его связи с образованием; Тема 7. Национальное агентство развития квалификаций; Тема 8. Система оценки и сертификации квалификаций. Тема 9. Требования к органам, проводящим сертификацию персонала.
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	Лекции Семинарские занятия Практические занятия Самостоятельная работа
Форма промежуточной аттестации	ЗАЧЕТ

Наименование дисциплины (модуля)	КОМПЕТЕНТНЫЙ ПОДХОД в УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
Цель изучения	формирование знаний и умений, связанных с основными подходами к пониманию компетенций, построением моделей компетенций, а также использованием модели компетенций при отборе, оценке, обучении и стимулировании персонала.
Компетенции	ПК-10 - умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области 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. Теоретические основы компетентностного подхода в управлении персоналом Тема 2. Компетентностный подход в управлении персоналом как инструмент формирования конкурентных преимуществ организаций Тема 3. Модель компетенций организации Тема 4. Технология разработки модели компетенций в организации Тема 5. Использование компетентностного подхода при подборе и отборе персонала Тема 6. Применение компетентностного подхода при оценке, обучении и развитии персонала Тема 7. Эффективность использования модели компетенций в управлении персоналом
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	Лекции Семинарские занятия Практические занятия Самостоятельная работа
Форма промежуточной аттестации	ЗАЧЕТ

Наименование дисциплины (модуля)	МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА
Цель изучения	формирование у студентов необходимого объема знаний и навыков в области современных направлений оценки человеческих ресурсов и основных направлений и методов оценки персонала, а также возможность их применения в таких видах профессиональной деятельности, как управленческая, производственно-технологическая, организационная, научно-исследовательская, коммерческая, планово-экономическая; расширение кругозора, повышение культурно-образовательного и интеллектуального уровня студента.
Компетенции	<i>ПК-3</i> умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; <i>ПК-6</i> умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организаций.
Краткое содержание	Тема: 1 Роль оценки персонала в управлении современными организациями. Тема: 2. Подходы к оценке персонала Тема: 3. Назначение, принципы организации и цели современной оценки персонала. Тема: 4. Технологии оценки персонала Тема: 5. Деловая оценка персонала Тема: 6. Методы оценки персонала организации Тема: 7. Методики оценки персонала организации Тема: 8. Методы оценки эффективности персонала Тема: 9. Современные формы организации оценки персонала
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	Лекции Практические занятия (семинары) Самостоятельная работа
Форма промежуточной аттестации	ЭКЗАМЕН

Наименование дисциплины (модуля)	ДИАГНОСТИКА И КОНТРОЛЬ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
Цель изучения	предусматривает ознакомление с историей возникновения и использования средств социальной диагностики, применяемых в практике управления человеческими ресурсами для подготовки управленческих решений, объяснение их принципиальных отличий от исследовательских средств, изучение студентами различных типов диагностических средств, применяемых при внутреннем и внешнем управленческом консультировании и функциональном управлении.
Компетенции	<i>ПК-3</i> умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; <i>ПК-6</i> умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
Краткое содержание	Тема: 1 Введение. Средства социальной диагностики. Сфера применения и специфика диагностических средств. Тема 2. Средства социальной диагностики как разновидность социальной технологии. Тема 3. Функции и универсальная структура диагностических средств. Тема 4. Предметная специфика диагностических средств. Направления и типы средств социальной диагностики.
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	Лекции Практические занятия (семинары) Самостоятельная работа
Форма промежуточной аттестации	ЭКЗАМЕН

Наименование дисциплины (модуля)	УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ
Цель изучения	формирование знаний о современных подходах к организации системы управления кадровой безопасности предприятия, а также приобретение необходимых навыков для обеспечения кадровой безопасности в организации.
Компетенции	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
Краткое содержание	Тема 1. Система управления кадровой безопасностью организации Тема 2. Кадровые риски организации Тема 3. Проблемы обеспечения кадровой безопасности при приеме на работу Тема 4. Управление лояльностью персонала в организации Тема 5. Контроль персонала в организации
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	Практические занятия Самостоятельная работа
Форма промежуточной аттестации	ЭКЗАМЕН

Наименование дисциплины (модуля)	РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
Цель изучения	является снижение риска, предотвращение недопустимого риска; участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии с финансовой стратегией организации; планирование деятельности организации и подразделений.
Компетенции	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
Краткое содержание	Тема 1. Основные понятия и природа возникновения риска Тема 2. Классификация рисков. Задачи и функции управления риском Тема 3. Риск в бизнес-планировании и бюджетировании Тема 4. Риск-менеджмент. Стратегия управления риском Тема 5. Методы оценки, анализа и прогнозирования риска Тема 6. Управление рисками
Виды учебных занятий (согласно учебному плану)	Практические занятия Самостоятельная работа
Форма промежуточной аттестации	ЭКЗАМЕН

АННОТАЦИИ ПРОГРАММ ПРАКТИК 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Наименование	УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА, ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ
Виды (типы), формы и способы проведения практики	Вид практики - учебная Форма проведения практики - исполнительская Способы проведения учебной практики – стационарная
Компетенции	ОПК-12. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач; умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
Краткое содержание	Вводный инструктаж. Изучение организационно-методических, нормативно-технических документов, законодательной базы управления персоналом для решения проблем по выбранной теме выпускной квалификационной работы. Изучение профессионального стандарта специалиста по управлению персоналом. Обзор литературных источников по выбранной теме выпускной квалификационной работы, формирование библиографического списка, включая электронные ресурсы и источники на иностранном языке. Проведение теоретических исследований по теме выпускной квалификационной работы. Разработка теоретической части выпускной квалификационной работы, классификация подходов к исследованию выбранной проблемы управления человеческими ресурсами, обобщение отечественного и зарубежного опыта по выбранной теме. Систематизация собранных материалов в соответствии с темой исследования (написание не менее двух параграфов теоретической главы) Составление отчета по практике. Защита отчета о практике с презентационным материалом.
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет

Наименование	ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА, НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА
Виды (типы), формы и способы проведения практики	Вид практики - научная Формы проведения практики – исполнительская, НИР Способ проведения практики - выездная, стационарная
Компетенции	ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации; ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
Краткое содержание	Изучение организационно-экономической деятельности организации и функционала в области управления персоналом Организационно-управленческая и экономическая деятельность в соответствии с функционалом подразделения Сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; Сбор информации для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области управления персоналом; Проведение расчетов технико-экономических и финансовых показателей, характеризующих управление персонала в разрезе индивидуального задания; Сбор информации по особенностям управления персоналом организации в рамках индивидуального задания Систематизация информации, разработка программы анализа ситуации в рамках ключевой проблемы анализ и оценка эффективности работы службы управления персоналом и кадрового документооборота разработка рекомендаций по решению обозначенной проблемы. Оформление отчета по практике. Защита отчета по практике (презентация)
Форма промежуточной аттестации	Дифференцированный зачет

Наименование дисциплины (модуля)	ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА, ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И ОПЫТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Цель изучения	Формирование системного представления и реально применимых методик для поиска, критического анализа и синтеза управленческой, социально-экономической, этико-психологической информации и ее дальнейшего использования при реализации профессиональных функций специалиста по человеческим ресурсам организации.
Компетенции	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач; ОПК-12. Умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
Краткое содержание	Тема 1. Анализ стратегического управления в органе власти (организации) Тема 2. Анализ экономического состояния отрасли (организации) Тема 3. Анализ кадровой политики в органе власти (организации), проведение кадрового аудита Тема 4. Практические рекомендации по совершенствованию деятельности органа власти (организации) Тема 5. Анализ законодательства, нормативно-правовых процедур в научно-исследовательской деятельности Тема 6. Ведение документооборота и деловой переписки с гражданами и внешними организациями Тема 7. Социально-психологическая деятельность в государственных, некоммерческих и хозяйственных организациях Тема 8. Базы данных и их применение для оценки реальных управленческих ситуаций Тема 9. Применение вычислительной техники, информационно-коммуникативных технологий, математических и статистических методов при решении управленческих задач, в целях информационного обеспечения государственного и муниципального управления Тема 10. Административные и должностные регламенты Тема 11. Прогноз развития организации (отрасли, муниципального образования, региона) Тема 12. Программа социально-экономического развития территории (муниципального образования, субъекта РФ) Тема 13. Анализ исполнения социальных и экономических программ Тема 14. Эффективность инвестиционных проектов
Форма промежуточной аттестации	<i>Дифференцированный зачет</i>

Наименование	ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА, ПРЕДДИПЛОМНАЯ
Виды (типы), формы и способы проведения практики	<i>Вид практики - преддипломная Форма проведения практики - исполнительская, НИР Способы проведения практики - выездная</i>
Компетенции	ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
Краткое содержание	Владение теоретическими основами анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду Владение анализом хозяйственной деятельности предприятий. Владение анализом деятельности по управлению персоналом Владение навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике Оформление отчета по практике. Защита отчета по практике (презентация)
Форма промежуточной аттестации	<i>Дифференцированный зачет</i>