



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»



УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета управления

/ Островский А.Н.
«27» мая 2021 г

**АННОТАЦИИ К РАБОЧИМ ПРОГРАММАМ
УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН**

Направление подготовки:
38.04.03 Управление персоналом

Направленность
Управление персоналом организации

Магистерская программа:
«Управление персоналом организации»

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ**

Уровень профессионального образования
Высшее образование – магистратура

Форма обучения
Заочная, заочная с применением ДОТ

Москва, 2021 г.

Оглавление

Б1 Дисциплины (модули)	3
Базовая часть	3
Б1.Б.01 Методология научных исследований	3
Б1.Б.02 История и онтология науки	5
Б1.Б.03 Патентоведение и защита интеллектуальной собственности	6
Б1.Б.04 Управление проектами и программами	8
Б1.Б.05 Иностранный язык академического и профессионального взаимодействия	11
Б1.Б.06 Общепрофессиональный модуль	13
Б1.Б.06.01 Социология управления	13
Б1.Б.06.02 Стратегический менеджмент	16
Б1.Б.06.03 Управление человеческими ресурсами	20
Вариативная часть	24
Б1.В.01 Проектная деятельность	24
Б1.В.01.01 Мониторинг HR-сферы	24
Б1.В.01.02 Научные исследования в кадровой сфере	27
Б1.В.01.03 Управление персоналом структурного подразделения	28
Б1.В.01.04 HR-служба в организационной структуре	30
Б1.В.01.05 Проектирование систем эффективного управления персоналом	33
Б1.В.01.06 Найм персонала	35
Б1.В.03 Управление организационной культурой	37
Б1.В.04 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	39
Б1.В.05 Современные кадровые технологии	42
Б1.В.ДВ.01 Дисциплины (модули) по выбору 1 (ДВ.1)	45
Б1.В.ДВ.01.01 Управление социальным развитием организации и развитием персонала	45
Б1.В.ДВ.02 Дисциплины (модули) по выбору 2 (ДВ.2)	49
Б1.В.ДВ.02.01 Маркетинг персонала	49
Б1.В.ДВ.02.02 Кадровая сфера и управление трудовыми отношениями	50
ФТД. Факультативы	53
Вариативная часть	53
ФТД.В.01 Технологии электронного обучения и обучения с применением дистанционных образовательных технологий	53
ФТД.В.02 Технологии командной работы и лидерство	55
ФТД.В.03 Адаптивные информационные технологии в профессиональной деятельности	57
ФТД.В.04 Реализация возможностей в инклюзивном обществе	59

Б1 Дисциплины (модули)

Базовая часть

Б1.Б.01 Методология научных исследований

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля).

Цель дисциплины (модуля) заключается в получении обучающимися теоретических знаний о классической научной методологии проведения исследований, о понятийном аппарате научно-исследовательской деятельности, о методах научного исследования, о подготовке магистерской диссертации.

Задачи дисциплины (модуля):

- сформировать понятие о научном знании; о закономерностях получения научного знания; о категориях и основных понятиях методологии научного исследования; о формах и методах научного познания; о принципах и организации научно-исследовательской деятельности;

– дать видение основных проблем современной практики научных исследований; основных подходов и методов исследования;

– помочь обосновать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы исследования; составить программу исследования и организовать исследовательский процесс;

– сформировать навык самостоятельного проведения научного исследования в рамках подготовки выпускной квалификационной работы- магистерской диссертации

сформировать способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Методология научных исследований» реализуется в части основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03. «Управление персоналом» заочной и заочной с применением ДОТ формам обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Методология научных исследований» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения материала по программе бакалавриата.

Изучение дисциплины (модуля) «Методология научных исследований» является базовым для последующего освоения программного материала учебных дисциплин «Научные исследования в кадровой сфере».

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общекультурных и профессиональных компетенции:

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

- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12);

- умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23);

-владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-24).

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОПК - 11	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знать: основные научные проблемы управления персоналом
		Уметь: выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
		Владеть: способностью выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
ОПК-12	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Знать: основные методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом
		Уметь: разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
		Владеть: современными методами и инструментами проведения исследований в системе управления персоналом; навыками проведения анализа их результатов
ПК-23	умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	Знать: основы бенчмаркинга и других процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
		Уметь: проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
		Владеть: методикой проведения бенчмаркинга
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	Знать: методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования
		Уметь: применять поиск, сбор, обработку, анализ и систематизацию информации по теме исследования, подготавливать обзор, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
		Владеть: навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления

2. Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость учебной дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

Б1.Б.02 История и онтология науки

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи учебной дисциплины

Цель учебной дисциплины заключается в получении обучающимися теоретических знаний о специфике и содержании истории и онтологии науки с последующим применением в профессиональной сфере практических навыков научно-исследовательской деятельности в научных организациях, связанных с решением управленческих проблем; теоретических знаний и практических навыков научно-исследовательской и преподавательской деятельности в образовательных организациях высшего образования и организациях дополнительного профессионального образования.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование представлений о сущности и содержании основных этапов истории науки и ее онтологии;
- овладение навыками сравнительного анализа исторических этапов развития науки;
- формирование умений выявления и формулирования актуальных научных проблем в сфере управления персоналом;
- формирование навыка подготовки обзоров, отчетов и научных публикаций по проблематике профессиональной деятельности.

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Учебная дисциплина «История и онтология науки» реализуется в базовой части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом организации» по направлению подготовки «38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры) заочной и заочной с применением ДОТ формам обучения.

Изучение учебной дисциплины «История и онтология науки» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала учебной дисциплины «Философия».

Изучение учебной дисциплины «История и онтология науки» является базовым для последующего освоения программного материала учебных дисциплин: «Научные исследования в кадровой сфере».

1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих общекультурных компетенций: ОК-1 и ОК-3, в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «Управление персоналом организации» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры).

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
-----------------	------------------------	---------------------

ОК-1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.	Знать: основные принципы, законы и категории онтологии науки в их логической целостности и последовательности; основные методы научного мышления и их применение к научному анализу и синтезу явлений и процессов профессиональной деятельности;
		Уметь: использовать знания по истории и онтологии науки для оценки и анализа явлений и фактов управленческой деятельности, тенденций в сфере управления персоналом организаций;
		Владеть: навыками абстрактного мышления по поводу социальных явлений, отношений и процессов, способностью научного анализа и синтеза управленческой и социокультурной информации.
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.	Знать: принципы планирования личного времени, способы и методы саморазвития и самообразования в области управления социокультурными проектами;
		Уметь: самостоятельно овладевать знаниями и навыками их применения в профессиональной деятельности; оценивать социально-культурные процессы в профессиональной деятельности; давать верную самооценку, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков;
		Владеть: навыками самостоятельной, творческой работы, умением эффективной организации своего труда; способностью к самоанализу и самоконтролю, к самообразованию и самосовершенствованию, к поиску и реализации новых, эффективных форм организации своей деятельности; навыками использования творческого потенциала для понимания и анализа социально-культурных явлений в управленческой сфере.

2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость учебной дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

Б1.Б.03 Патентование и защита интеллектуальной собственности

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины.

Цель дисциплины (модуля) «Патентование и защита интеллектуальной собственности» заключается в освоение магистрами инструментов выявления объектов

интеллектуальной собственности, подготовки и подачи заявок на объекты промышленной собственности (изобретение, полезную модель и промышленный образец).

Задачи дисциплины (модуля):

Получение обучающимися общих представлений о видах интеллектуальной собственности;

получение представления о содержании законодательства в области защиты интеллектуальной собственности;

изучение патентной системы и содержания правовой охраны объектов интеллектуальной собственности как одной из ключевых основ развития экономики, техники и юриспруденции;

получение теоретических знаний, формирование умений и навыков получения и фиксации патентных прав на объекты интеллектуальной промышленной собственности;

получение представления об **инновационной деятельности**, внедрении достижений науки и техники, использовании передового опыта, обеспечивающих эффективную работу учреждения, организации, предприятия;

выработке способности к самостоятельному оформлению и подаче заявок на приобретение патента;

развитие творческой инициативы, рационализации и изобретательства;

изучение особенностей разработки и реализации программ научных исследований в области патентования объектов интеллектуальной собственности.

1.2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина (модуль) «Патентование и защита интеллектуальной собственности» реализуется в базовой части основной профессиональной образовательной программы «Муниципальное управление и местное самоуправление» по направлению подготовки 38.04.03. «Управление персоналом» заочной и заочной с применением ДОТ формам обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Патентование и защита интеллектуальной собственности» базируется на знаниях и умениях, имеющихся у обучающихся и полученных ими ранее в ходе освоения программного материала основной профессиональной образовательной программы бакалавриата/специалитета.

Изучение дисциплины (модуля) «Патентование и защита интеллектуальной собственности» является базовым для последующего освоения программного материала дисциплины (модуля) «Проектная деятельность», прохождения практики «Научно-исследовательская работа», производственной и преддипломной практик.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих компетенций: ОК-1; ОК-3; ОПК-4.

В результате освоения дисциплины (модуля) студент должен демонстрировать следующие результаты образования:

Код	К	Содержание компетенции	Результаты обучения
К-1	О	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знать: основы анализа и синтеза
			Уметь: абстрактно мыслить, анализировать, проводить синтез
			Владеть: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
К-3	О	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию	Знать: содержание процесса формирования целей профессионального и личностного развития и самореализации, подходы и ограничения при использовании творческого потенциала

	творческого потенциала	Уметь: выделять и характеризовать проблемы собственного развития, формулировать и реализовывать цели профессионального и личностного развития и самореализации, оценивать свои творческие возможности
		Владеть: приемами и технологиями формирования целей саморазвития и их самокритической оценки; самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала
ПК-4	О способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Знать: основные задачи повышения эффективности использования и развития персонала
		Уметь: оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
		Владеть: способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала

2. Объем дисциплины, включая контактную работу обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единицы.

Б1.Б.04 Управление проектами и программами

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) заключается в получении обучающимися теоретических знаний об основах управления проектами и программами, процедурах управления проектом на этапах его жизненного цикла с последующим применением полученных знаний и практических навыков в своей профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины (модуля):

Овладение студентами способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения.

Овладение студентами методами и программными средствами обработки деловой информации, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы

Овладение студентами умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.

Овладение студентами современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения; преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом, разработки образовательных программ и учебно-методических комплексов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

Овладение студентами навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации; саморазвиваться, самореализовываться и использовать творческий потенциал.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина (модуль) «Управление проектами и программами» реализуется в базовой части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом организации» по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом (уровень магистратуры) заочной формы обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Управление проектами и программами» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда дисциплин (модулей): «Социология управления», «Методология научных исследований».

Изучение дисциплины (модуля) «Управление проектами и программами» является базовым для последующего освоения программного материала дисциплин (модулей): «Стратегический менеджмент», «Кадровая сфера и управление трудовыми отношениями» и др.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций: ОПК-5; ОПК-10; ОК-1; ОК-3; ПК-10; ПК-27; ПК-29; ПК-28; ПК-26 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОПК-5	способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Знать: основы формирования команд и организации их эффективной работы
		Уметь: эффективно работать в командах
		Владеть: навыками отстаивания своей позиции, убеждения, нахождения компромиссных и альтернативных решений
ОПК-10	владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	Знать: методы и программные средства обработки деловой информации
		Уметь: проводить анализ деятельности и управления персоналом
		Владеть: методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы
ОК-1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знать: основы анализа и синтеза
		Уметь: проводить анализ и синтез
		Владеть: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ОК-3	готовность к	Знать: методики саморазвития и

	саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	самореализации Уметь: использованию творческого потенциала Владеть: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
ОПК-1	способность к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности	Знать: технологии анализа, планирования и организации профессиональной деятельности Уметь: анализировать, планировать и организовывать профессиональную деятельность Владеть: способностью к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности
ОПК-3	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: технологии руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности Уметь: руководить коллективом толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеть: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-10	умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Знать: корпоративные стандарты в области управления персоналом Уметь: разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом Владеть: умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
ПК-26	умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	Знать: образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала Уметь: разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала Владеть: умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со

		стратегией развития организации
ПК-27	владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения	Знать: современные образовательные технологии
		Уметь: использовать современные образовательные технологии в процессе обучения
		Владеть: современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов
ПК-28	владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	Знать: основы наставничества в современных компаниях
		Уметь: вдохновлять других на развитие персонала и организации
		Владеть: навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации
ПК-29	владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	Знать: основы формирования профессиональных компетенций по управлению персоналом
		Уметь: преподавать специализированные дисциплины
		Владеть: навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

2. Объем дисциплины (модуля), включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы.

Б1.Б.05 Иностранный язык академического и профессионального взаимодействия

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля).

Цель дисциплины (модуля) заключается в получении обучающимися теоретических знаний об иностранном языке (английском) с последующим применением в профессиональной сфере и практических навыков (формирование) по организационно-управленческой, педагогической и научно-исследовательской профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины (модуля):

формирование представлений о нормах изучаемого языка в традиционной общелитературной области, сфере официально-делового общения, в социальной сфере;

развитие умений иностранного языка в межличностном общении и профессиональной деятельности в социальной сфере;

овладение навыками, навыками разговорной речи на иностранном языке, ведения дискуссии, полемики, диалога.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Иностранный язык академического и профессионального взаимодействия» реализуется в части основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 - «Управление персоналом» заочной и заочной с применением ДОТ формам обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Иностранный язык академического и профессионального взаимодействия» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала учебной дисциплины «Иностранный язык» по программе бакалавриата.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общепрофессиональной компетенции:

- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);
- умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-22).

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Знать: основы коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках
		Уметь: коммуникациями в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
		Владеть: навыками коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках с целью решения задач профессиональной деятельности
ПК-22	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-	Знать: основные программы научных исследований в сфере управления персоналом
		Уметь: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение
		Владеть: навыками применения количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом; построения

	экономические модели	соответствующих экономических моделей	организационно-
--	----------------------	--	-----------------

2. Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 6 зачетных единиц.

Б1.Б.06 Общепрофессиональный модуль

Б1.Б.06.01 Социология управления

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) заключается в получении обучающимися теоретических знаний об отношениях, связях и взаимодействиях, которые возникают в системе управления; о субъектах управленческих отношений, их типологии и специфике; об объектах управления различных предметных сфер и уровней жизнедеятельности; формах, методах и средствах управленческих взаимодействий субъектов; об отношениях руководства-подчинения, стиле руководства; проблемах дисциплины, ответственности, исполнительности как проявление социальных отношений в процессе управления, с последующим применением этих знаний в профессиональной сфере.

Задачи дисциплины (модуля):

В результате изучения курса выпускник должен решать следующие задачи (в сфере организационно-управленческой и экономической, научно-исследовательской и педагогической деятельности):

Привить способность к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности.

Овладеть способностью к анализу и планированию стратегии управления персоналом организации.

Развить способность систематизировать и обобщать информацию, готовить предложения по разработке кадровой политики и инструментов ее реализации.

Развить способность осуществлять экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал.

Овладеть методами и специализированными средствами для аналитической работы и научных исследований в системе управления персоналом.

Овладеть методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина (модуль) «Социология управления» реализуется в базовой части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом организации» по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом» заочной и заочной с применением ДОТ формам обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Социология управления» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда дисциплин (модулей): «Управление социальным развитием организации и развитием персонала», «Управление HR-сферой организации».

Изучение дисциплины (модуля) «Социология управления» является базовым для последующего освоения программного материала дисциплин (модулей): «Управление персоналом структурного подразделения», «Проектирование систем эффективного управления персоналом», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности».

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общекультурных и профессиональных компетенций: ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-5, ПК-1 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой по направлению подготовки 38.04.03. - «Управление персоналом».

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знать: - методики анализа и синтеза происходящих процессов и явлений;
		Уметь: - абстрактно мыслить; - анализировать полученную информацию;
		Владеть: - способностью анализировать происходящие события, синтезировать полученную информацию.
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятие решений	Знать: - методики принятия управленческих решений;
		Уметь: - действовать в нестандартных ситуациях; - нести социальную и этическую ответственность за принятие решений;
		Владеть: - способностью брать на себя социальную и этическую ответственность за принятие решений.
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знать: - технологии саморазвития;
		Уметь: - реализовывать свои способности;
		Владеть: - творческим потенциалом.
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач в области профессиональной деятельности	Знать: - иностранные языки; - специфику своей профессиональной деятельности;
		Уметь: - свободно осуществлять коммуникацию в устной и письменной формах на русском и иностранном языках;

		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - талантом осуществлять коммуникации в различных ситуациях профессиональной деятельности;
ОПК-2	<p>готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные методы организационной деятельности; - технологии руководства коллективом
		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать, планировать и организовывать профессиональную деятельность коллектива; - выявить интересы и потребности различных социальных групп
		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами анализа и планирования профессиональной деятельности коллектива; - способностью толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
ОПК-3	<p>владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - специфику управления организацией в целом; - структуру и особенности персонала в организации;
		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять управления персоналом в организации во взаимосвязи с управлением организацией в целом;
		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации;
ОПК-5	<p>Способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - специфику командной работы;
		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создавать команды профессионалов; - отстаивать свою позицию, убеждать; - находить компромиссные и альтернативные решения;
		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологиями эффективно работать в командах;

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	Знать: - специфику управления персоналом; Кадровую и социальную политику в организации;
		Уметь: - разрабатывать философию и концепцию управления персоналом; - разрабатывать, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации;
		Владеть: - навыками внедрения и реализации стратегии управления персоналом организации.

2. Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единицы.

Б1.Б.06.02 Стратегический менеджмент

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) «Стратегический менеджмент» заключается в формировании у обучающихся знаний современных проблем управления персоналом в организации, оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации; умении использовать в своей профессиональной деятельности принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; создания команды профессионалов.

Задачи изучения дисциплины.

В результате изучения курса выпускник должен решать следующие профессиональные задачи (в сфере проектной, организационно-управленческой, коммуникативной и исполнительно-распорядительной деятельности):

Овладение студентом комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом, всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала, действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.

Овладение студентом способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.

Овладение студентом способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина (модуль) «Стратегический менеджмент» реализуется в базовой части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом организации» по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом (уровень магистратуры) заочной и заочной с применением ДОТ формам обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Стратегический менеджмент» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе изучения «Управление проектами и программами», «Управление социальным развитием организации и развитием персонала»

Изучение дисциплины (модуля) «Стратегический менеджмент» является базовым для последующего освоения программного материала дисциплин (модулей): «Кадровая сфера и управление трудовыми отношениями» и др.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций: ОК-2; ОПК-4; ОПК-3; ОПК-5; ОПК-9; ОПК-6; ПК-9 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОК-2	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знать: основы формирования социальной и этической ответственности за принятые решения
		Уметь: нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
		Владеть: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
ОПК-4	способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Знать: основы развития персонала
		Уметь: рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
		Владеть способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения

		эффективности использования и развития персонала
ОПК-3	владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Знать: современные проблемы управления персоналом в организации
		Уметь: видеть современные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
		Владеть: комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
ОПК-5	способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Знать: основы формирования команд и организации их эффективной работы
		Уметь: эффективно работать в командах
		Владеть: навыками отстаивания своей позиции, убеждения, нахождения компромиссных и альтернативных решений
ОПК-9	способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Знать: специфику воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов
		Уметь: оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
		Владеть: способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на

		формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
ОПК-6	способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знать: принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации
		Уметь: использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
		Владеть: способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
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	Знать: программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации
		Уметь: разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
		Владеть: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

2. Объем дисциплины (модуля), включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет – 2 зачетных единиц.

Б1.Б.06.03 Управление человеческими ресурсами

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля).

Цель дисциплины (модуля) заключается в получении обучающимися теоретических знаний об управлении человеческими ресурсами с последующим применением их в профессиональной сфере, а также формирование практических навыков по разработке стратегии управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями.

Задачи дисциплины (модуля):

- овладеть комплексным видением современных проблем управления человеческими ресурсами на макроуровне и на уровне организации;
- приобрести умение разрабатывать философию и концепцию управления человеческими ресурсами;
- овладеть навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления человеческими ресурсами;
- научиться оценивать воздействие макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов отдельной организации.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина (модуль) «Управление человеческими ресурсами» реализуется в базовой части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом организации» по направлению подготовки 38.04.03. «Управление персоналом» заочной и заочной с применением ДОТ формам обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Управление человеческими ресурсами» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда дисциплин (модулей): «Социология управления», «Управление HR-сферой организации».

Изучение дисциплины (модуля) «Управление человеческими ресурсами» является базовым для последующего освоения программного материала дисциплин (модулей): «Современные кадровые технологии», «Стратегический менеджмент».

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций: ОПК-9; ОПК-5; ОПК-8; ОПК-7; ОПК-2; ОК-2; ОПК-4; ОПК-3; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-4; ПК-8; ПК-2; ПК-3; ПК-25 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «Управление персоналом организации» по направлению подготовки «38.04.03 «Управление персоналом».

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знать: технологии действия в нестандартных ситуациях Уметь: нести социальную и этическую ответственность за принятые решения Владеть: навыками действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

ОПК-2	<p>готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать: основы руководства коллективом Уметь: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в профессиональной сфере Владеть: навыками руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
ОПК-3	<p>владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p>	<p>Знать: современные подходы к анализу проблем управления персоналом Уметь: анализировать современные проблемы управления персоналом Владеть: навыками комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p>
ОПК-4	<p>способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>	<p>Знать: задачи повышения эффективности использования и развития персонала Уметь: оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала Владеть: навыками всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>
ОПК-5	<p>способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p>	<p>Знать: методы эффективной работы в командах Уметь: отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения Владеть: навыками создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах</p>
ОПК-7	<p>владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: современные технологии управления персоналом Уметь: реализовывать современные технологии управления персоналом в своей профессиональной деятельности Владеть: современными</p>

		технологиями управления персоналом и навыками их эффективной реализации в своей профессиональной деятельности
ОПК-8	<p>владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	<p>Знать: методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом</p> <p>Уметь: использовать результаты расчета социально-экономической эффективности для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом</p>
ОПК-9	<p>способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p>	<p>Знать: методологию оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>Уметь: оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>Владеть: навыками сопоставления, оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p>
ПК-2	<p>умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>	<p>Знать: методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом</p> <p>Уметь: применять знания и осуществлять на практике оценку кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала, определять направления и формулировать задачи по развитию</p>

		<p>системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Владеть: навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, определения направлений и формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>
ПК-3	<p>умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	<p>Знать: методы разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Уметь: применять знания и осуществлять на практике политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>Владеть: навыками реализации и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>
ПК-4	<p>умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p>	<p>Знать: технологии адаптации персонала организации</p> <p>Уметь: внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p>Владеть: навыками разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p>
ПК-5	<p>умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p>	<p>Знать: технологии обучения и развития персонала</p> <p>Уметь: внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>Владеть: навыками разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p>
ПК-6	<p>умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Знать: виды текущей деловой оценки персонала</p> <p>Уметь: определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала</p> <p>Владеть: навыками определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>
ПК-7	<p>умением разрабатывать и внедрять</p>	<p>Знать: основы политики мотивации и стимулирования персонала</p>

	политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Уметь: внедрять политику мотивации и стимулирования персонала Владеть: навыками разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации
ПК-8	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Знать: элементы комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры Уметь: обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде Владеть: навыками поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
ПК-25	умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	Знать: технологии деловой коммуникации и взаимодействия Уметь: проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент Владеть: навыками анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения

2. Объем и содержание дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единицы.

Вариативная часть

Б1.В.01 Проектная деятельность

Б1.В.01.01 Мониторинг HR-сферы

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) заключается в получении обучающимися теоретических знаний о мониторинге HR-сферы организации с последующим применением их в профессиональной деятельности и формировании практических навыков по организации и проведению мониторинга рынка труда.

Задачи дисциплины (модуля):

- овладеть комплексным видением современных проблем HR-сферы,

- научиться оценивать воздействие макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;
- приобрести навыки поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по актуальным проблемам кадровой сферы;
- научиться разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина (модуль) «Мониторинг HR-сферы» реализуется в проектной части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом организации» по направлению подготовки 38.04.03. «Управление персоналом» заочной, заочной с применением ДОТ формы обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Мониторинг HR-сферы» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда учебных дисциплин: «Управление HR-сферой организации», «Социология управления».

Изучение дисциплины (модуля) «Мониторинг HR-сферы» является базовым для последующего освоения программного материала учебных дисциплин: «Маркетинг персонала», «Кадровая сфера и управление трудовыми отношениями», а также прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций ОПК-3; ОПК-9; ОПК-12; ПК-24; ПК-22 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «Управление персоналом организации» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры).

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Знать: современные подходы к анализу проблем управления персоналом
		Уметь: анализировать современные проблемы управления персоналом
		Владеть: навыками комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
ОПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых	Знать: методологию оценки воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

	ресурсов региона и отдельной организации	<p>Уметь: оценивать воздействие макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>Владеть: навыками сопоставления, оценки воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p>
ОПК-12	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	<p>Знать: методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом</p> <p>Уметь: применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>
ПК-22	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели	<p>Знать: количественные и качественные методы анализа кадровой сферы</p> <p>Уметь: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение,</p> <p>Владеть: навыками разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом, применения количественных и качественных методов анализа при принятии решений в области управления персоналом</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>Знать: технологии сбора, обработки, анализа и систематизации информации по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>Уметь: готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом</p>

		Владеть: навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

2. Объем дисциплины (модуля), включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы.

Б1.В.01.02 Научные исследования в кадровой сфере

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля).

Цель дисциплины (модуля) заключается в получении обучающимися теоретических знаний о научных исследованиях с последующим их применением в профессиональной сфере, а также формирование практических навыков по разработке и реализации научных исследований в кадровой сфере.

Задачи дисциплины (модуля):

- научиться применять инструменты проведения исследований в профессиональной деятельности и проводить анализ их результатов;
- овладеть навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по актуальным проблемам профессиональной деятельности,
- приобрести навыки проведения научных исследований в кадровой сфере, в том числе планирования исследования, сбора информации и ее обработки, фиксирования и обобщения полученных результатов,
- научиться решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина (модуль) «Научные исследования в кадровой сфере» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом» по направлению подготовки «38.04.03. «Управление персоналом» заочной, заочной с применением ДОТ формам обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Научные исследования в кадровой сфере» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда дисциплин: «Мониторинг HR-сферы», «Методология научных исследований».

Изучение дисциплины (модуля) «Научные исследования в кадровой сфере» является базовым для последующего освоения программного материала учебных дисциплин: «Современные кадровые технологии».

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций: ОПК-11; ОПК-12; ПК-24 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «Управление персоналом» по направлению подготовки «38.04.03 «Управление персоналом организации».

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОПК-11	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Знать: актуальные научные проблемы управления персоналом Уметь: формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом Владеть: навыками формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
ОПК-12	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Знать: методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом Уметь: разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом Владеть: навыками анализа результатов в системе управления персоналом
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	Знать: методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования Уметь: анализировать и систематизировать информацию по актуальным проблемам управления персоналом Владеть: навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

2. Объем и содержание дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 зачетных единицы.

Б1.В.01.03 Управление персоналом структурного подразделения

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля).

Цель дисциплины (модуля) заключается в получении обучающимися теоретических знаний о теории управления персоналом структурного подразделения, методологии управления персоналом структурного подразделения, социальной природе управления структурным

подразделением, планировании в сфере управления персоналом структурного подразделения с последующим применением в профессиональной сфере и практических навыков для дальнейшего их использования, а также применение методов управления персоналом в профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины (модуля):

- научиться руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности и понимать взаимосвязь управления структурным подразделением организации в целом и ее персоналом,

- овладеть методикой определения социально-экономической эффективности управления персоналом структурного подразделения и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом структурного подразделения,

- приобрести навыки планирования в сфере управления персоналом и разработки оперативного плана работы с персоналом структурного подразделения

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина (модуль) «Управление персоналом структурного подразделения» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом организации» по направлению подготовки «38.04.03. «Управление персоналом» заочной и заочной с применением ДОТ формам обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Управление персоналом структурного подразделения» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда дисциплин: «Методология научных исследований», «Управление проектами и программами», «Социология управления».

Изучение дисциплины (модуля) «Управление персоналом структурного подразделения» является базовым для последующего освоения программного материала дисциплин: «HR-служба в организационной структуре»; «Проектирование систем эффективного управления персоналом», «Современные кадровые технологии».

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций: ОПК-4; ОПК-5; ОПК-8; ПК-2; ПК-25 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «Управление персоналом организации» по направлению подготовки «38.04.03 «Управление персоналом».

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Знать: задачи повышения эффективности использования и развития персонала Уметь: оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала Владеть: навыками комплексного видения задачи повышения эффективности использования и развития персонала
ОПК-5	способностью создавать команды	Знать: основы создания команды профессионалов и способы эффективной

	профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	работы в командах Уметь: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах Владеть: навыками убеждения и поиска компромиссных и альтернативных решений
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	Знать: технологии управления персоналом Уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом Владеть: навыками подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
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	Знать: современные подходы к оценке кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом Уметь: определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации Владеть: навыками развития системы и технологии управления персоналом в организации
ПК-25	умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	Знать: технологии проведения совещания Уметь: проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения Владеть: навыками организации совещаний

2. Объем и содержание дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет – 4 зачетных единиц.

Б1.В.01.04 HR-служба в организационной структуре

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля).

Цель дисциплины (модуля) заключается в получении обучающимися теоретических знаний о роли кадровой службы организации в разработке кадровой политики и стратегии управления персоналом на различных стадиях жизненного цикла организации; о сущности

компетентностного подхода к управлению персоналом организации; принципах построения службы управления персоналом, ее целях, организационной структуре службы управления персоналом; методики оценки эффективности работы службы управления персоналом и эффективности ее развития с последующим применением их в профессиональной сфере и практических навыков для дальнейшего их использования.

Задачи дисциплины (модуля):

- приобрести навыки проектирования службы управления персоналом организации;
- научиться применять на практике процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;
- овладеть методикой определения социально-экономической эффективности службы управления персоналом организации, а также методикой оценки совершенствования ее деятельности и умением использовать полученные результаты расчетов для подготовки решений по совершенствованию деятельности службы управления персоналом;
- научиться использовать корпоративные стандарты в области управления персоналом в целях совершенствования деятельности службы управления персоналом.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина (модуль) «HR-служба в организационной структуре» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом организации» по направлению подготовки «38.04.03. «Управление персоналом» заочной и заочной с применением ДОТ формам обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «HR-служба в организационной структуре» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда дисциплин: «Управление проектами и программами», «Управление персоналом структурного подразделения», «Управление HR-сферой организации», «Управление социальным развитием организации и развитием персонала».

Изучение дисциплины (модуля) «HR-служба в организационной структуре» является базовым для последующего освоения программного материала дисциплин: «Проектирование систем эффективного управления персоналом», «Маркетинг персонала».

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций: ОПК-8; ОПК-7; ОПК-4; ПК-10; ПК-2; ПК-23 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «Управление персоналом организации» по направлению подготовки «38.04.03 «Управление персоналом».

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	<p>Знать: задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p>Уметь: оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p>Владеть: навыками комплексного видения задачи повышения</p>

		эффективности использования и развития персонала
ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	<p>Знать: современные технологии управления персоналом</p> <p>Уметь: реализовывать современные технологии управления персоналом в своей профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: современными технологиями управления персоналом и навыками их эффективной реализации в своей профессиональной деятельности</p>
ОПК-8	владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	<p>Знать: технологии управления персоналом</p> <p>Уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</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>Знать: современные подходы к оценке кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом</p> <p>Уметь: определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Владеть: навыками развития системы и технологии управления персоналом в организации</p>
ПК-10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	<p>Знать: корпоративные стандарты в области управления персоналом</p> <p>Уметь: использовать корпоративные стандарты в области управления персоналом в своей профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом</p>
ПК-23	умением проводить бенчмаркетинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	<p>Знать: методологию проведения бенчмаркинга и других процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p> <p>Уметь: применять на практике</p>

		<p>процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p> <p>Владеть: навыками реализации бенчмаркинга и использования других процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p>
--	--	---

2. Объем и содержание дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет – 2 зачетных единиц.

Б1.В.01.05 Проектирование систем эффективного управления персоналом

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля).

Цель дисциплины (модуля) заключается в получении обучающимися теоретических знаний и практических навыков для решения задач, связанных с проектированием систем эффективного управления персоналом, оценкой экономической и социальной эффективности управления персоналом на основе использования различных методов анализа.

Задачи дисциплины (модуля):

- формирование системы знаний содержания процесса проектированием систем эффективного управления персоналом, оценки эффективности управления персоналом и ее места и роли в общей системе управления предприятием ;
- формирование представлений о предпосылках возникновения, теоретических подходах и направлениях развития организационного проектирования;
- овладение понятийным аппаратом проектированием систем эффективного управления персоналом,
- овладение методами оценки эффективности управления персоналом, формирование навыка использования ситуационного подхода при их выборе;
- овладение методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом;
- изучение методологии разработки и внедрения проектов систем управления персоналом.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина (модуль) «Проектирование систем эффективного управления персоналом» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом организации» по направлению подготовки «38.03.03. «Управление персоналом» заочной форме обучения и заочной с применением ДОТ.

Изучение дисциплины (модуля) «Проектирование систем эффективного управления персоналом» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда дисциплин: «Управление социальным развитием организации и развитием персонала», «Управление HR-сферой организации».

Изучение дисциплины (модуля) «Проектирование систем эффективного управления персоналом» является базовым для последующего освоения программного материала дисциплин: «Маркетинг персонала», «Современные кадровые технологии».

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций: ОПК-4; ОПК-8; ПК-2 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «Управление персоналом организации» по направлению подготовки «38.04.03 «Управление персоналом».

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Знать: задачи повышения эффективности использования и развития персонала Уметь: оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала Владеть: навыками комплексного видения задачи повышения эффективности использования и развития персонала
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	Знать: технологии управления персоналом Уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом Владеть: навыками подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
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	Знать: современные подходы к оценке кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом Уметь: определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации Владеть: навыками развития системы и технологии управления персоналом в организации

2. Объем и содержание дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет – 4 зачетных единиц.

Б1.В.01.06 Найм персонала

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) «Найм персонала» заключается в получении обучающимися теоретических знаний и практических навыков в проектировании процессов и процедур найма персонала и рекрутинговых технологий, в области рекрутмента как современного подхода к найму персонала с использованием современных технологий, в особенностях современных технологий найма и рекрутинга, в автоматизации оценки соискателей при найме и эффективности персонала, в проектировании комплекса мероприятий в сфере найма персонала; привитие студентам организационно-управленческих, экономических, информационно-аналитических, социально-психологических, проектных навыков, с последующим применением в профессиональной сфере и практических навыков (формирование) по найму и оценке персонала при найме.

Задачи изучения дисциплины.

В результате изучения курса выпускник должен решать следующие профессиональные задачи (в сфере проектной, организационно-управленческой, коммуникативной и исполнительно-распорядительной деятельности):

- владеть навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике

- быть готовым использовать знания основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

- владеть методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина (модуль) «Найм персонала» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.04.03– Управление персоналом (уровень магистратуры) заочной, заочной с применением ДОТ формы обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Найм персонала» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе изучения дисциплин: «Управление человеческими ресурсами», «Мониторинг HR-сферы», «Управление персоналом структурного подразделения».

Изучение дисциплины (модуля) «Найм персонала» является дополнительным базисом для успешного освоения программного материала учебных дисциплин: «Современные кадровые технологии», «Кадровая сфера и управление трудовыми отношениями», «Маркетинг персонала», подготовки выпускной квалификационной работы.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций: ОПК-7; ОК-3; ПК-3; ПК-1 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОПК-7	Обладать готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, знать навыки организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Знать: теоретические основы кооперации с коллегами, к работе на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
		Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического климата организации и разрабатывать управленческие решения по их устранению, применять методы эффективного взаимодействия между людьми
		Владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ОК-3	Способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности	Знать: основы экономических знаний
		Уметь: использовать основы экономических решений в различных сферах деятельности
		Владеть: навыками применения экономических основ на микро- и макроуровне
ПК-1	Обладать знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью
		Уметь: разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, стратегическое управление персоналом
		Владеть: навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника
ПК-3	Обладать знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение	Знать: основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала
		Уметь: разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала
		Владеть: навыками разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме

	применять их на практике	
--	--------------------------	--

2. Объем дисциплины (модуля), включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет – 4 зачетных единиц.

Б1.В.03 Управление организационной культурой

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля).

Цель дисциплины (модуля) заключается в получении обучающимися теоретических знаний об организационной культуре с последующим их применением в профессиональной сфере, а также формирование практических навыков по разработке и реализации кадровой стратегии организации и управлению организационной культурой.

Задачи дисциплины (модуля):

- приобрести навыки формирования организационной культуры и разработки кадровой политики на основе толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий;
- научиться использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации кадровой стратегии организации;
- овладеть навыками формирования, поддержания и развития организационной культуры и командообразования в организации;
- научиться оценивать влияние организационной культуры на эффективность управления персоналом организации.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина (модуль) «Управление организационной культурой» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом организации» по направлению подготовки «38.03.03. «Управление персоналом» заочной, заочной с применением ДОТ формам обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Управление организационной культурой» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда дисциплин: «Управление HR-сферой организации», «Управление персоналом структурного подразделения».

Изучение дисциплины (модуля) «Управление организационной культурой» является базовым для последующего освоения программного материала дисциплин: «Маркетинг персонала», «Кадровая сфера и управление трудовыми отношениями».

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций: ОПК-3; ОПК-2; ОК-2; ОПК-6; ПК-1; ПК-29 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «Управление персоналом организации» по направлению подготовки «38.04.03 «Управление персоналом».

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
-----------------	------------------------	---------------------

ОПК-3	<p>владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p>	<p>Знать: современные проблемы управления персоналом в организации Уметь: понимать взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом Владеть: навыками комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации</p>
ОПК-2	<p>готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать: основы руководства коллективом Уметь: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в профессиональной сфере Владеть: навыками руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
ОК-2	<p>готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p>	<p>Знать: технологии действия в нестандартных ситуациях Уметь: нести социальную и этическую ответственность за принятые решения Владеть: навыками действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p>
ОПК-6	<p>способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>	<p>Знать: принципы корпоративной социальной ответственности Уметь: использовать принципы корпоративной социальной ответственности в профессиональной деятельности Владеть: навыками разработки и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>
ПК-1	<p>умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением</p>	<p>Знать: современные подходы к разработке философии и концепции управления персоналом Уметь: разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации Владеть: навыками внедрения и реализации кадровой и социальной</p>

	навыками их внедрения и реализации	политики, стратегии управления персоналом организации
ПК-29	владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	Знать: технологии преподавания специализированных дисциплин Уметь: преподавать дисциплины по управлению персоналом Владеть: навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

2. Объем и содержание дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося
Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единицы.

Б1.В.04 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля).

Цель дисциплины (модуля)

заключается в получении обучающимися теоретических знаний о системах мотивации и стимулировании труда с последующим их применением в профессиональной сфере, а также формирование практических навыков по разработке и реализации кадровой стратегии организации.

Задачи дисциплины (модуля):

- овладеть комплексным видением современных проблем мотивации и стимулирования персонала;
- приобрести умения разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- приобрести навыки оценки воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие социальной и кадровой политики организации;
- овладеть навыками разработки и реализации кадровой стратегии на основе принципов корпоративной социальной ответственности;
- научиться использовать современные инструменты материального и нематериального стимулирования труда персонала в своей профессиональной деятельности.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина (модуль) «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом организации» по направлению подготовки «38.03.03. «Управление персоналом» заочной и заочной с применением ДОТ формам обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда дисциплин: «Управление HR-сферой организации», «Управление персоналом структурного подразделения».

Изучение дисциплины (модуля) «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» является базовым для последующего освоения программного материала дисциплин: «Маркетинг персонала», «Кадровая сфера и управление трудовыми отношениями».

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций: ОПК-6; ОПК-4; ОПК-3; ОПК-2; ОПК-9; ПК-1; ПК-27; ПК-26 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «Управление персоналом организации» по направлению подготовки «38.04.03 «Управление персоналом».

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Знать: современные проблемы управления персоналом в организации Уметь: понимать взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом Владеть: навыками комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: основы руководства коллективом Уметь: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в профессиональной сфере Владеть: навыками руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знать: принципы корпоративной социальной ответственности Уметь: использовать принципы корпоративной социальной ответственности Владеть: навыками разработки и реализации кадровой стратегии
ОПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Знать: методологию оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации Уметь: оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального

		<p>управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>Владеть: навыками сопоставления, оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p>
ПК-1	<p>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>	<p>Знать: современные подходы к разработке философии и концепции управления персоналом</p> <p>Уметь: разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации</p> <p>Владеть: навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации</p>
ПК-26	<p>умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</p>	<p>Знать: основы разработки образовательные программы</p> <p>Уметь: разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала</p> <p>Владеть: навыками разрабатывать необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</p>
ПК-27	<p>владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения</p>	<p>Знать: современные образовательные технологии</p> <p>Уметь: оценивать эффективность образовательных процессов</p> <p>Владеть: навыками использовать современные образовательные технологии в процессе обучения</p>

2. Объем и содержание дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единицы.

Б1.В.05 Современные кадровые технологии

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) «Современные кадровые технологии» заключается в получении обучающимися теоретических знаний о теории управления персоналом, основах современной философии и концепций управления персоналом, сущности, закономерностях и задачах управления персоналом, о системе управления персоналом организации, планировании кадровой работы в организации, технологиях управления персоналом и его развития с последующим применением в профессиональной сфере и привитие студентам организационно-управленческих, экономических, информационно-аналитических, социально-психологических, проектных навыков.

Задачи учебной дисциплины:

В результате изучения курса выпускник должен решать следующие профессиональные задачи (в сфере организационно-управленческой, экономической, информационно-аналитической; социально-психологической; проектной деятельности):

Обладать владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

Обладать знанием и умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

Обладать знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

Обладать знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

Обладать знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

Обладать владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

Обладать умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

Обладать знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

Обладать умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени

Обладать знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина (модуль) «Современные кадровые технологии» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.04.03– Управление персоналом (уровень магистратуры заочной и заочной с применением ДОТ формы обучения).

Изучение дисциплины (модуля) «Современные кадровые технологии» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе изучения дисциплин: «Управление человеческими ресурсами», «Мониторинг HR-сферы», «Управление персоналом структурного подразделения», «Управление HR-сферой организации».

Изучение дисциплины (модуля) «Современные кадровые технологии» является дополнительным базисом для успешного освоения программного материала учебных дисциплин: «Современные кадровые технологии», «Кадровая сфера и управление трудовыми отношениями», «Маркетинг персонала», подготовки выпускной квалификационной работы.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций: ОК-2; ОПК-4; ОПК-7; ПК-1; ПК-2 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОК-2	Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Знать: основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции
		Уметь: анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции
		Владеть: способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции
ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми	Знать: структуру внешних организаций, задачи, стоящие перед организациями во исполнение их компетенции, законодательство, регулирующее их деятельность.
		Уметь: анализировать нормативно-правовые акты, правильно составлять и оформлять юридические документы, регулирующие взаимодействие с внешними организациями
		Владеть: навыками анализа различных юридических документов, нормативно-правовых норм, регулирующих правоотношения с внешними организациями (договоров о сотрудничестве, приказов (распоряжений) о создании и т.д.

	агентствами, службами занятости населения)	
ОПК-7	Обладать готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, знать навыки организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Знать: теоретические основы кооперации с коллегами, к работе на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
		Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического климата организации и разрабатывать управленческие решения по их устранению, применять методы эффективного взаимодействия между людьми
		Владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ПК-1	Обладать знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью
		Уметь: разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, стратегическое управление персоналом
		Владеть: навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника
ПК-2	Обладать знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Знать: основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
		Уметь: осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегии по привлечению персонала
		Владеть: навыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

2. Объем дисциплины (модуля), включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единицы.

Б1.В.ДВ.01 Дисциплины (модули) по выбору 1 (ДВ.1)

Б1.В.ДВ.01.01 Управление социальным развитием организации и развитием персонала

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля).

Цель дисциплины (модуля) заключается в получении обучающимися теоретических знаний об основах управления социальным развитием организации и развитием персонала с последующим применением их в профессиональной сфере, формирование практических навыков управления трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала в организации, развитием и обучением персонала, разработки стратегии социальной политики организации.

Задачи дисциплины (модуля):

- овладеть комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;
- овладеть методикой определения и внедрения политики адаптации персонала организации;
- овладеть навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации;
- овладеть методикой определения и внедрения политики обучения и развития персонала организации;
- овладеть методикой определения и внедрения текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- овладеть методикой определения и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;
- овладеть способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;
- овладеть способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации;
- овладеть умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;
- овладеть умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина (модуль) «Управление социальным развитием организации и развитием персонала» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом организации» по направлению подготовки «38.03.03. «Управление персоналом» заочной и заочной с применением ДОТ формам обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Управление социальным развитием организации и развитием персонала» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда дисциплин: «Методология научных исследований», «Управление проектами и программами», «Социология управления».

Изучение дисциплины (модуля) «Управление социальным развитием организации и развитием персонала» является базовым для последующего освоения программного материала дисциплин: «HR-служба в организационной структуре»; «Проектирование систем эффективного управления персоналом», «Современные кадровые технологии».

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций: ОПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-23, ПК-25; ПК-28 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «Управление персоналом организации» по направлению подготовки «38.04.03 «Управление персоналом».

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Знать: методологию комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации Уметь: применять знания современных проблем управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом Владеть: навыками сопоставления, диагностики комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации и понимания взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
ПК-4	умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Знать: теоретические основы разработки и внедрения политики адаптации персонала организации Уметь: применять знания на практике и внедрять политику адаптации персонала организации Владеть: навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала организации
ПК-5	умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	Знать: теоретические основы разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации Уметь: применять знания и осуществлять на практике политику обучения и развития персонала организации Владеть: навыками разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации

ПК-6	<p>умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Знать: теоретические основы определения цели, задачи и видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Уметь: применять знания и осуществлять на практике цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Владеть: навыками сопоставления и определения цели, задач и видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>
ПК-7	<p>умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>	<p>Знать: методологию разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>Уметь: применять знания и осуществлять на практике политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>Владеть: навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>
ПК-8	<p>способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p>	<p>Знать: теоретические основы обеспечения профилактики конфликтов в кросскультурной среде</p> <p>Уметь: осуществлять на практике профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> <p>Владеть: навыками диагностики профилактики конфликтов в кросскультурной среде, поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры</p>

ПК-9	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Знать: методологию разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации Уметь: создавать на практике оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации Владеть: навыками разработки программы по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
ПК-23	умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	Знать: методологию проведения бенчмаркинга и других процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации Уметь: применять на практике процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации Владеть: навыками реализации бенчмаркинга и использования других процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
ПК-25	умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	Знать: теоретические основы проведения совещания: выбора темы, формирования регламента, анализа проблемного поля, принятия совместных решений Уметь: использовать на практике технологии подготовки совещания: выбирать тему, формировать регламент, принимать совместные решения Владеть: навыками проведения совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения
ПК-28	владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	Знать: теоретические основы наставничества Уметь: осуществлять на практике навыки наставничества Владеть: навыками управления наставничеством, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации

2. Объем и содержание дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет – 9 зачетных единиц.

Б1.В.ДВ.02 Дисциплины (модули) по выбору 2 (ДВ.2)

Б1.В.ДВ.02.01 Маркетинг персонала

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля).

Цель дисциплины (модуля) заключается в получении обучающимися теоретических знаний о кадровом маркетинге с последующим их применением в профессиональной сфере, а также формирование практических навыков по разработке и реализации маркетинговой стратегии организации в кадровой сфере.

Задачи дисциплины (модуля):

- получить теоретические знания об особенностях маркетингового подхода, используемого в современной практике управления персоналом,
- овладеть навыками применения маркетинговых технологий в кадровой сфере,
- приобрести навыки оценки воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие кадровой сферы отдельной организации,
- овладеть умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина (модуль) «Маркетинг персонала» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом организации» по направлению подготовки «38.04.03. «Управление персоналом» заочной и заочной с применением ДОТ формам обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Маркетинг персонала» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда дисциплин (модулей): «Современные кадровые технологии», «Управление человеческими ресурсами».

Изучение дисциплины (модуля) «Маркетинг персонала» является базовым для последующего прохождения преддипломной практики и подготовки ВКР.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций: ОПК-12; ОПК-9; ПК-3; ПК-2 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «Управление персоналом организации» по направлению подготовки «38.04.03 «Управление персоналом».

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОПК-12	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Знать: методы и инструменты проведения исследований Уметь: применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления Владеть: навыками разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
ОПК-9	способностью	Знать: факторы

	оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	макроэкономической среды, влияющие на формирование и развитие трудовых ресурсов Уметь: оценивать воздействие макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов отдельной организации Владеть: навыками выявления и оценки факторов макроэкономической среды, влияющих на формирование и развитие трудовых ресурсов отдельной организации
ПК-3	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Знать: политику привлечения, подбора и отбора персонала Уметь: внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала Владеть: навыками разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
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	Знать: методы оценки кадрового потенциала организации Уметь: оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом Владеть: навыками определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

2. Объем и содержание дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единицы.

Б1.В.ДВ.02.02 Кадровая сфера и управление трудовыми отношениями

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) заключается в получении обучающимися теоретических знаний о кадровой сфере организации с последующим применением их в профессиональной сфере и формирование практических навыков по разработке стратегии управления персоналом организации и трудовыми отношениями в соответствии со стратегическими планами организации.

Задачи дисциплины (модуля):

- овладеть комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом,
- приобрести умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, разрабатывать кадровую и социальную политику;
- приобрести умение разрабатывать стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации;

- овладеть навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом,
- приобрести навыки оценки воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов отдельной организации.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина (модуль) «Кадровая сфера и управление трудовыми отношениями» реализуется в части дисциплин по выбору основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом организации» по направлению подготовки 38.04.03. «Управление персоналом» заочной и заочной с применением ДОТ формы обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Кадровая сфера и управление трудовыми отношениями» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда дисциплин: «Научные исследования в кадровой сфере», «Управление человеческими ресурсами».

Изучение дисциплины (модуля) «Кадровая сфера и управление трудовыми отношениями» является базовым для последующего прохождения преддипломной практики.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций ОПК-9, ОПК-12, ПК-2, ПК-3 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «Управление персоналом организации» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры).

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Знать: методологию оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
		Уметь: оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
		Владеть: навыками сопоставления, оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

ОПК-12	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Знать: инструменты проведения исследований в системе управления персоналом
		Уметь: разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом
		Владеть: методами и инструментами проведения исследований в системе управления персоналом и анализа их результатов
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	Знать: методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
		Уметь: применять знания и осуществлять на практике оценку кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
		Владеть: навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, определения направлений и формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
ПК-3	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Знать: методы разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
		Уметь: применять знания и осуществлять на практике политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
		Владеть: навыками реализации и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала

2. Объем дисциплины (модуля), включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы.

ФТД.Факультативы

Вариативная часть

ФТД.В.01 Технологии электронного обучения и обучения с применением дистанционных образовательных технологий

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи учебной дисциплины

Цель учебной дисциплины «Технологии электронного обучения и обучения с применением дистанционных образовательных технологий» заключается в освоении обучающимися системных знаний по применению технологий и ресурсов информационно-образовательной среды (ИОС) в обучении, с последующим их применением в профессиональной сфере: в организационно-управленческой и экономической; научно-исследовательской и педагогической деятельности.

Задачи учебной дисциплины:

В результате изучения курса выпускник должен решать следующие профессиональные задачи (в сфере научно-исследовательской, организационно-управленческой и педагогической деятельности):

усвоение теоретических основ информационно-коммуникационной среды, ее содержания и структуры в современном образовательном учреждении;

организация образовательной среды, обеспечивающей коррекцию развития обучающихся, которые испытывают трудности в обучении, с поведенческими проблемами и проблемами межличностного взаимодействия;

разработка и реализация образовательных программ, в том числе адаптированных, повышение психологической компетентности участников образовательных отношений;

разработка и внедрение эффективной организационной модели деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность;

формирование навыков самостоятельной работы в информационно-образовательной среде учреждения высшего образования;

освоение технологий проектирования цифровых информационно-образовательных систем и ресурсов;

обеспечение условий для становления и развития ведущих деятельностей (организационно-управленческой и экономической; научно-исследовательской и педагогической).

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.

Учебная дисциплина «Технологии электронного обучения и обучения с применением дистанционных образовательных технологий» (ФТД.В.1) реализуется в факультативной части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом организации» по направлению подготовки «38.04.03 Управление персоналом» заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины «Технологии электронного обучения и обучения с применением дистанционных образовательных технологий» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда учебных дисциплин: «Методология научных исследований»,

Изучение учебной дисциплины «Технологии электронного обучения и обучения с применением дистанционных образовательных технологий» является базовым для последующего прохождения практики и подготовки выпускной квалификационной работы.

1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций: ОПК-10; ПК-26; ПК-27; ПК-29 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «Управление персоналом организации» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры).

В результате освоения дисциплины студент должен демонстрировать следующие результаты образования:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
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	Знать: основные методы и программные средства обработки деловой информации
		Уметь анализировать деятельность и управления персоналом, взаимодействовать со службами информационных технологий
		Владеть методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы
ПК-26	умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	Знать содержание фундаментального ядра современного образования в сфере управления персоналом; требования к структуре и содержанию программы обучения персонала; содержание учебников и учебных пособий по управлению персоналом; перспективные направления использования средств информационных технологий в организации обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
		Уметь осуществлять анализ образовательных программ, нормативных документов и учебных пособий, создавать задания и упражнения, контрольные задания, тесты для промежуточной и итоговой аттестации обучающихся
		Владеть навыками разработки и применения

		современных методик и технологий, обеспечивающих достижение требований образовательного стандарта на ступенях высшего образования, дополнительного профессионального образования
ПК-27	владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения	Знать современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов
		Уметь применять современные образовательные технологии, которые обеспечивают качество образовательного процесса в предметной области управления
		Владеть вариативными современными образовательными технологиями
ПК-29	владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	Знать методику и технологии преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом
		Уметь применять современные методы и методики преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом
		Владеть навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость учебной дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

ФТД.В.02 Технологии командной работы и лидерство

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи дисциплины.

Цель дисциплины «Технологии командной работы и лидерство» заключается в предоставлении студентам возможность изучить на теоретическом и организационно-практическом уровнях сущность и особенности управленческих взаимодействий на основе изучения специфики объекта и субъекта управления, моделей и механизмов управленческих

взаимодействий, которые существенным образом влияют на результаты управленческой деятельности, с последующим применением этих знаний в сфере организационно-управленческой, проектной, научно-исследовательской и педагогической деятельности.

Кроме того, изучить теоретические основы поведения, общения, взаимодействия и деятельности сотрудников в организации; изучить возможности управления поведением организации; формирование умений применять накопленные теоретические знания для анализа организационного поведения; развитие способностей к поддержанию (формированию) психологического здоровья и оптимального морально-психологического состояния, как у отдельных сотрудников, так и в организации в целом.

Задачи дисциплины:

Обучить навыкам руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, абстрактному мышлению, анализу, синтезу

Обучить толерантно воспринимать социальные, этические, конфессиональные и культурные различия, действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

Развить способности у студентов использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач, саморазвиваться, использовать творческий потенциал

Научить руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Развить способности у студентов к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций, владеть технологиями управления персоналом, уметь формировать команды для решения поставленных задач

Овладение студентами умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях

1.2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Технологии командной работы и лидерство» реализуется в вариативной части факультатива основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом организации» по направлению подготовки 38.04.03 - «Управление персоналом» (магистратура) заочной формы обучения и заочной с применением ДОТ.

Изучение дисциплины «Технологии командной работы и лидерство» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда дисциплин: «Социология управления», «Управление человеческими ресурсами».

Изучение дисциплины «Технологии командной работы и лидерство» является базовым для последующего освоения программного материала дисциплин: «Современные кадровые технологии», «Кадровая сфера и управление трудовыми отношениями».

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций: ОПК-2; ОК-2; ОПК-5; ПК-28.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести	Знать: возможные нестандартные ситуации, возникающие в процессе профессиональной деятельности; смысл и меру социальной и этической ответственности,

	социальную и этическую ответственность за принятые решения	возникающей в случае принятия неверных решений в нестандартных профессиональных ситуациях. Уметь: принимать решения в нестандартных ситуациях, соблюдая принципы социальной и этической ответственности Владеть: методами принятия решений в нестандартных ситуациях, исключая негативные последствия социального и этического характера.
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: основы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, основные социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Уметь: руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеть: навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности
ОПК-5	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Знать: базовые принципы создания команды профессионалов. Уметь: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения Владеть: навыками работы в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
ПК-28	владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	Знать: основы наставничества Уметь: вдохновлять других на развитие персонала и организации Владеть: навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации

2. Объем дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц.

ФТД.В.03 Адаптивные информационные технологии в профессиональной деятельности

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины заключается в получении обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – «ОВЗ») теоретических знаний и

практических умений и навыков в области информационных технологий с последующим применением в профессиональной и научно-исследовательской деятельности.

Задачи дисциплины:

формировать знание приемов использования компьютерной техники, оснащенной альтернативными устройствами ввода-вывода информации для работы с информацией в изучаемой предметной области профессиональных знаний;

формировать умение поиска информации и преобразования ее в формат, наиболее подходящий для восприятия с учетом ограничений здоровья;

формировать умение осуществлять выбор способа представления информации в соответствии с учебными и профессиональными задачами;

формировать умение использовать альтернативные средства коммуникации в учебной и будущей профессиональной деятельности;

формировать умение использовать специальные информационные и коммуникационные технологии в индивидуальной и коллективной будущей профессиональной деятельности, в организации и осуществлении научно-исследовательской деятельности.

1.2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Адаптивные информационные технологии в профессиональной деятельности» реализуется в вариативной части основной образовательной программы «Управление персоналом организации» по направлению подготовки 38.04.03. «Управление персоналом» заочной и заочной с применением ДОТ формам обучения и является частью факультативного специализированного адаптационного модуля для инвалидов и обучающихся ОВЗ к образовательному учреждению и адаптированной образовательной программе.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
общекультурные компетенции	ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знает принципы хранения, передачи и обработки информации с привлечением адаптированных технических и программных средств. Умеет применять методы и средства адаптированных информационных технологий в профессиональной деятельности. Владеет практическими навыками работы с информационными источниками, опыт научного поиска, создания научных текстов, коммуникации в профессиональной среде с применением адаптированных технических и программных средств.

2.1. Объем дисциплины, включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины, изучаемой в 1 семестре, составляет 2 зачетные единицы

ФТД.В.04 Реализация возможностей в инклюзивном обществе

1.1 Цель и задачи дисциплины (модуля)

Целью дисциплины (модуля) является формирование у обучающихся профессиональных компетенций, предусмотренных современными требованиями ФГОС в области организации безбарьерной среды для лиц с ограниченными возможностями здоровья с целью интеграции их в общество

Задачи дисциплины (модуля):

Ознакомление с законодательными основами соблюдения прав человека в контексте гуманизации современного общества.

Формирование представления об инклюзивном обществе, его составляющих

Формирование системы знаний об особенностях проектирования инклюзивной среды

Формирование системы знаний об инклюзивном образовании

Ознакомление с основными нозологическими особенностями, требующими применения технологий возможностей.

Формирование системы знаний о средствах реабилитации, необходимых для обеспечения доступности среды.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина (модуль) «Реализация возможностей в инклюзивном обществе» реализуется в части, формируемой участниками образовательных отношений основной образовательной программы по направлению подготовки «38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры), магистерская программа «Управление персоналом организации».

Изучение дисциплины (модуля) «Реализация возможностей в инклюзивном обществе» основано на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе освоения программного материала ряда дисциплин: «Адаптивные информационные технологии в профессиональной деятельности», «Методология научных исследований», «История и онтология науки».

Перечень последующих дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной дисциплиной: «Стратегический менеджмент», «Кадровая сфера и управление трудовыми отношениями».

1.3 Планируемые результаты обучения по дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих универсальных компетенций: ОК-3 соответствии с основной профессиональной образовательной программой по направлению подготовки «38.04.03 «Управление персоналом»

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора компетенции	наименование достижения
-----------------------	-----------------	--------------------------	---	-------------------------

Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знать: принципы планирования личного времени, способы и методы саморазвития и самообразования в области управления социокультурными проектами;
			Уметь: самостоятельно овладевать знаниями и навыками их применения в профессиональной деятельности; оценивать социально-культурные процессы в профессиональной деятельности; давать верную самооценку, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков;
			Владеть: навыками самостоятельной, творческой работы, умением эффективной организации своего труда; способностью к самоанализу и самоконтролю, к самообразованию и самосовершенствованию, к поиску и реализации новых, эффективных форм организации своей деятельности; навыками использования творческого потенциала для понимания и анализа социально-культурных явлений в управленческой сфере.

2.1. Объем дисциплины (модуля), включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единицы. По дисциплине предусмотрен зачет.