



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.
«28» апреля 2022 г

**АННОТАЦИИ К РАБОЧИМ ПРОГРАММАМ
УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН**

Направление подготовки:
38.04.03 Управление персоналом

Направленность
Управление HR-сферой 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, 2022 г.

Оглавление

Б1 Дисциплины (модули).....	4
Обязательная часть	4
Б1.Б.01 Методология научных исследований	4
Б1.Б.02 История и онтология науки	6
Б1.Б.03 Защита интеллектуальной собственности.....	7
Б1.Б.04 Управление проектами и программами.....	9
Б1.Б.05 Иностранный язык академического и профессионального взаимодействия.....	12
Б1.О.06 Проектная деятельность	14
Общепрофессиональный модуль.....	15
Б1.О.07.01 Социология управления.....	15
Б1.О.07.02 ЭФФЕКТИВНОЕ ЛИДЕРСТВО И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ	19
Б1.О.07.03 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.....	22
Б1.О.07.03 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.....	24
Б1.О.07.04 РАЗВИТИЕ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ	27
Б1.О.07.05 MICROSOFT EXCEL. РАСШИРЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ.....	31
Б1.О.07.06 РАЗВИТИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА (EQ)	36
Профессиональный модуль.....	40
Б1.О.08.01 УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЛИЧНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ. КАРЬЕРНАЯ ПОЛИТИКА ЛИЧНОСТИ.....	40
Б1.О.08.02 УДАЛЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ СОТРУДНИКАМИ.....	43
Б1.О.08.03 Мониторинг HR-сферы.....	45
Б1.О.08.04 СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТ	48
Б1.О.08.04 ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	50
Б1.О.08.06 СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	52
Б1.О.08.07 КОУЧИНГОВЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....	57
Б1.О.08.08 КАДРОВЫЙ АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ	59
Вариативная часть.....	64
Б1.В.01 АВТОМАТИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ.....	64
Б1.В.02 Научные исследования в кадровой сфере.....	68
Б1.В.03 СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	69
Б1.В.04 УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ	71
Б1.В.05 ПОСТРОЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	73
Дисциплины по выбору 1	78
Б1.В.ДВ.01.01 РЫНОК ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.....	78

Б1.В.ДВ.01.02 УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	81
Дисциплины по выбору 2	83
Б1.В.ДВ.02.01 МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА	83
Б1.В.ДВ.02.01 УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ	86
Факультативы	90
Вариативная часть.....	90
ФТД.В.01 Технологии электронного обучения и обучения с применением дистанционных образовательных технологий.....	90
ФТД.В.02 Технологии командной работы и лидерство	92
ФТД.В.03 Адаптивные информационные технологии в профессиональной деятельности.....	95
ФТД.В.04 Реализация возможностей в инклюзивном обществе	96

Б1 Дисциплины (модули)

Обязательная 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 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.О.06 Проектная деятельность

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1 Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) заключается в получении обучающимися теоретических знаний и практических навыков по проектированию научно-исследовательской работы с последующим применением их в профессиональной сфере деятельности по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Задачи дисциплины (модуля):

1. Включить студентов в процесс научно-исследовательской работы и выработать навыки исследовательской культуры в проектировании и проведении исследования с использованием количественных и качественных методов сбора и анализа данных в процессе подготовки выпускной квалификационной работы по дисциплине Проектная деятельность

2. Познакомить студентов с прикладными работами и методическим дизайном в определенных предметных областях в соответствии с тематическим принципом организации научно-исследовательского проекта (НИП).

3. Выработать навыки научной дискуссии и презентации исследовательских результатов с помощью обсуждения собственных проектов студентов в ходе их реализации

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования- программы бакалавриата

Дисциплина (модуль) «Проектная деятельность» реализуется в обязательной части основной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» очной, очно-заочной и очно-заочной с применением дистанционных образовательных технологий формам обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Проектная деятельность» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе подготовки по программам образования бакалавриат или специалитет.

Перечень последующих дисциплин (модулей), для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной дисциплиной (модулем): «Управление персоналом», «Технологии управления персоналом», «Преддипломная практика».

1.3 Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций: УК-2; ОПК-4, в соответствии с основной профессиональной образовательной программой высшего образования – программой магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

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

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения	Этапы формирования компетенций в
------------------------	-------------------------------	----------------------------	---

			процессе освоения образовательной программы
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знать: круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними;	Этап формирования знаний
		Уметь: планировать реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм	Этап формирования умений
		Владеть: навыками представления результатов проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования.	Этап формирования навыков и получения опыта
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	Знать: современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Этап формирования умений
		Уметь: осуществлять документационное обеспечение и учет оперативного управления персоналом	Этап формирования умений
		Владеть: навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки технологий и методов осуществления профессиональной деятельности	Этап формирования навыков и получения опыта

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой в 1-4 семестре, составляет 24 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен зачет (в 2,3,4 семестрах).

Общепрофессиональный модуль

Б1.О.07.01 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 продемонстрировать 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;
		Владеть: - талантом осуществлять коммуникации в различных ситуациях профессиональной деятельности;
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: - основные методы организационной деятельности; - технологии руководства коллективом
		Уметь: - анализировать, планировать и организовывать профессиональную

		<p>деятельность коллектива;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - специфику управления персоналом; Кадровую и социальную политику в организации;
		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать философию и концепцию управления персоналом; - разрабатывать, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации;
		<p>Владеть:</p>

		- 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.О.07.02 ЭФФЕКТИВНОЕ ЛИДЕРСТВО И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) «Эффективное лидерство и командообразование» заключается во владении обучающимися теоретическими знаниями об основных категориях и понятиях науки о лидерстве, ее принципах и методами, а также способности к анализу проблем управления на основе лидерской организационной парадигме.

Задачи изучения дисциплины.

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

- 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;
- обладать способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;
- обладать навыками организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;
- обладать навыками мотивации и стимулирования персонала организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей.

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

Дисциплина (модуль) «Эффективное лидерство и командообразование» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Основная профессиональная образовательная программа высшего образования» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом направленности (профилю) в основной части профессиональной образовательной программы очной, заочной, заочной с применением ДОТ форм обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Эффективное лидерство и командообразование» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала программ бакалавриата.

Изучение дисциплины (модуля) «Эффективное лидерство и командообразование» является дополнительным базисом для успешного освоения программного материала учебных дисциплин: «Удаленное управление сотрудниками», «Коучинговый подход к управлению персоналом».

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: УК-3; ОПК-3; ПК-6 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой.

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

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Командная работа и лидерство	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; УК-3.2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников; УК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого; УК-3.4. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели; УК-3.5. Соблюдает нормы и установленные правила командной	Знать: о методиках осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде Уметь: осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде Владеть: методиками осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

			работы; несет личную ответственность за результат.	
Аналитическая деятельность	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1. Определяет источники информации и осуществляет их поиск на основе поставленных целей для решения профессиональных задач в сфере управления персоналом; ОПК-2.2. Использует основные методы и приемы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом; ОПК-2.3.Способен применять комплексный подход к сбору данных, современные методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом	Знать: о методиках осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом Уметь: осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом Владеть: методиками осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом
Развитие персонала	ПК-5	Способен развивать и обучать персонал организации	ПК-5.1 Анализирует современные методики выявления необходимости персонала в обучении, планирует, организует и проводит обучающие мероприятия ПК-5.2 Разрабатывает планы взаимодействия с организациями, оказывающими услуги в сфере обучения, реализует мероприятия по подготовке	Знать: методы развития и обучения персонала организации Уметь: развивать и обучать персонал организации Владеть: методами развития и обучения персонала организации

			организации к проведению обучения сторонними компаниями ПК-5.3 Анализирует и оценивает эффективность решений в области развития и обучения персонала	
--	--	--	---	--

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой во 1 семестре, составляет 3 зачетных единиц. По дисциплине (модулю) предусмотрен **дифференцированный зачет**.

Б1.О.07.03 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) «Стратегическое управление организацией» заключается в формировании у обучающихся знаний в области разработки и реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной на основе критического анализа проблемных ситуаций, использования системного подхода, оценки социальной и экономической эффективности стратегии, политик и технологий управления персоналом в современных организациях.

Задачи дисциплины (модуля).

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

быть способным осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода;

быть способным вырабатывать стратегию действий;

быть способным организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

быть способным разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде;

быть способным оценивать их социальную и экономическую эффективность.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования-программы магистратуры

Дисциплина (модуль) «Стратегическое управление организацией» реализуется в обязательной части основной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры) очной, заочной и заочной с применением ДОТ формам обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Стратегическое управление организацией» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе изучения «Социология управления», «Управление человеческими ресурсами».

Перечень последующих дисциплин (модулей), для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной дисциплиной (модулем):

«Проектирование систем эффективного управления персоналом»,

«Управление социальным развитием организации и развитием персонала»,
«Управленческое консультирование».

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы магистратуры, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций.

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих универсальных и общепрофессиональных компетенций: УК-1; УК-3; ОПК-3 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой высшего образования – программой магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

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

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Универсальная компетенция (Системное и критическое мышление)	УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; УК-1.2. Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников; УК-1.3. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов	Знать: основы системного подхода к решению проблемной ситуации Уметь: критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников Владеть: навыками разработки и аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов
Универсальная компетенция (Командная работа и лидерство)	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели; УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений, а также распределяет полномочия и делегирует полномочия	Знать: основы разработки стратегии командной работы, организации отбора членов команды для реализации профессиональных задач и целей Уметь: организовать и корректировать работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений, а также распределять и делегировать полномочия в соответствии с поставленными целями

			в соответствии с поставленными целями; УК-3.3. Создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде.	Владеть: навыками создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде.
Общепрофессиональная компетенция (Разработка, реализация и оценка стратегии, политик и технологий управления персоналом организации)	ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК – 3.1. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде ОПК - 3.2. Способен оценивать социальную эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации ОПК – 3.3. Способен оценивать экономическую эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации	Знать: основы разработки и реализации стратегии политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде Уметь: оценивать социальную эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации Владеть: навыками оценки экономической эффективности стратегий, политик и технологий управления персоналом организации

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой в 2 семестре, составляет 3 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен экзамен.

Б1.О.07.03 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) «Стратегическое управление организацией» заключается в формировании у обучающихся знаний в области разработки и реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной на основе критического анализа проблемных ситуаций, использования системного подхода, оценки социальной и экономической эффективности стратегии, политик и технологий управления персоналом в современных организациях.

Задачи дисциплины (модуля).

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

быть способным осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода;

быть способным вырабатывать стратегию действий;

быть способным организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

быть способным разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде;

быть способным оценивать их социальную и экономическую эффективность.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования-программы магистратуры

Дисциплина (модуль) «Стратегическое управление организацией» реализуется в обязательной части основной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры) очной, заочной и заочной с применением ДОТ форм обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Стратегическое управление организацией» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе изучения «Социология управления», «Управление человеческими ресурсами».

Перечень последующих дисциплин (модулей), для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной дисциплиной (модулем):

«Проектирование систем эффективного управления персоналом»,

«Управление социальным развитием организации и развитием персонала»,

«Управленческое консультирование».

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы магистратуры, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций.

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих универсальных и общепрофессиональных компетенций: УК-1; УК-3; ОПК-3 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой высшего образования – программой магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

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

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Универсальная компетенция (Системное и критическое мышление)	УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; УК-1.2. Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников; УК-1.3. Разрабатывает и содержательно	Знать: основы системного подхода к решению проблемной ситуации Уметь: критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников Владеть: навыками разработки и аргументации стратегии решения

			аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов	проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов
Универсальная компетенция (Командная работа и лидерство)	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели; УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений, а также распределяет полномочия и делегирует полномочия в соответствии с поставленными целями; УК-3.3. Создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде.	Знать: основы разработки стратегии командной работы, организации отбора членов команды для реализации профессиональных задач и целей Уметь: организовать и корректировать работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений, а также распределять и делегировать полномочия в соответствии с поставленными целями Владеть: навыками создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде.
Общепрофессиональная компетенция (Разработка, реализация и оценка стратегии, политик и технологий управления персоналом организации)	ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК – 3.1. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде ОПК - 3.2. Способен оценивать социальную эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации ОПК – 3.3. Способен оценивать экономическую эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации	Знать: основы разработки и реализации стратегии политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде Уметь: оценивать социальную эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации Владеть: навыками оценки экономической эффективности стратегий, политик и технологий управления персоналом организации

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой в 2 семестре, составляет 3 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен экзамен.

Б1.О.07.04 РАЗВИТИЕ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) «Развитие критического мышления» заключается в получении обучающимися теоретических знаний и практических навыков в проектировании процессов и процедур кадрового аудита в вопросах найма персонала и рекрутинговых технологий, в области мотивации и стимулирования персонала, в особенностях современных инновационных технологиях в сфере управления персоналом, в оценке эффективности системы персонала, в проектировании комплекса мероприятий в сфере управления персоналом рисков; привитие студентам организационно-управленческих, экономических, информационно-аналитических, социально-психологических, проектных навыков.

Задачи учебной дисциплины:

В результате изучения курса выпускник должен решать следующие профессиональные задачи:

1. Обладать способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
2. 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
3. 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
4. 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
5. Обладать знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
6. 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
7. Обладать знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
8. Обладать навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике
9. Обладать знанием 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)

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

11. 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

12. Обладать знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике

13. Обладать знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

14. Обладать способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

15. Обладать знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

16. Обладать знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом

17. 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 высшего образования- программы

Дисциплина (модуль) «Развитие критического мышления» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Основная профессиональная образовательная программа высшего образования» по направлению подготовки 38.04.03 - Управление персоналом (уровень магистратуры) очной, очно-заочной и очно-заочной формы с ДОТ обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Развитие критического мышления» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе изучения «Кадровая политика государства и организации», «Мониторинг кадровой сферы», «Организационное поведение».

Изучение дисциплины (модуля) «Развитие критического мышления» является дополнительным базисом для успешного освоения программного материала учебных дисциплин: «Кадровый маркетинг», «Преддипломная практика».

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

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций: ОПК-2; ОПК-4; ПК-4; ПК-10 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой.

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

Категория компетенции	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Аналитическая деятельность	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1. Определяет источники информации и осуществляет их поиск на основе поставленных целей для решения профессиональных задач в сфере управления персоналом; ОПК-2.2. Использует основные методы и приемы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом; ОПК-2.3.Способен применять комплексный подход к сбору данных, современные методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом	Знать: о методиках осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом Уметь: осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом Владеть: методиками осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом
Технологии управления	ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	ОПК-4.1. Осуществляет поиск и применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом ОПК-4.2. Осуществляет документационное обеспечение и учет	Знать: современные технологии и методы оперативного управления персоналом Уметь: документационное обеспечение и учет оперативного управления персоналом

			<p>оперативного управления персоналом ОПК-4.3.</p> <p>Владеет навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки технологий и методов осуществления профессиональной деятельности</p>	<p>Владеть:</p> <p>навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки технологий и методов осуществления профессиональной деятельности</p>
Оценка и аттестация персонала	ПК-4	Способен оценивать персонал организации на всех этапах трудовой деятельности	<p>ПК-4.1. Определяет необходимость в проведении оценочных мероприятий в сфере управления персоналом на различных этапах его трудовой деятельности</p> <p>ПК-4.2 Разрабатывает и проводит процедуру оценки персонала организации на всех этапах трудовой деятельности</p> <p>ПК-4.3 Совершенствует кадровые процессы организации в части управления системой оценки персонала, использует современные методики</p>	<p>Знать:</p> <p>Роль и необходимость в проведении оценочных мероприятий в сфере управления персоналом на различных этапах его трудовой деятельности</p> <p>Уметь:</p> <p>использовать процедуру оценки персонала организации на всех этапах трудовой деятельности</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками совершенствования кадровых процессов организации в части управления системой оценки персонала, используя современные методики</p>
Анализ эффективности кадровых мероприятий	ПК-10	Способен разрабатывать, учитывать и анализировать показатели эффективности работы персонала и структурных подразделений организации, а также	<p>ПК-5.1 Анализирует показатели эффективности работы персонала и структурных подразделений организации, а также управленческих мероприятий</p> <p>ПК-5.2 Разрабатывает планы управленческих</p>	<p>Знать:</p> <p>показатели эффективности работы персонала и структурных подразделений организации, а также управленческих мероприятий</p> <p>Уметь:</p>

		управленческих мероприятий	мероприятий, реализует меры по подготовке организации к их проведению ПК-5.3 Проводит мониторинг проводимых управленческих изменений с точки зрения эффективности работы персонала и структурных подразделений организации	разрабатывать планы управленческих мероприятий, реализует меры по подготовке организации к их проведению Владеть: навыками мониторинга проводимых управленческих изменений с точки зрения эффективности работы персонала и структурных подразделений организации
--	--	----------------------------	---	--

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой в 2 семестре, составляет 3 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен зачет.

Б1.О.07.05 MICROSOFT EXCEL. РАСШИРЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) «Microsoft Excel. Расширенные возможности» заключается в получении обучающимися теоретических знаний и практических навыков в проектировании процессов и процедур кадрового аудита в вопросах найма персонала и рекрутинговых технологий, в области мотивации и стимулирования персонала, в особенностях современных инновационных технологиях в сфере управления персоналом, в оценке эффективности системы персонала, в проектировании комплекса мероприятий в сфере управления персоналом рисков; привитие студентам организационно-управленческих, экономических, информационно-аналитических, социально-психологических, проектных навыков.

Задачи учебной дисциплины:

В результате изучения курса выпускник должен решать следующие профессиональные задачи:

18. Обладать способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

19. 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

20. 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

21. 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

22. Обладать знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

23. 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

24. Обладать знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

25. Обладать навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

26. Обладать знанием 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)

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

28. 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

29. Обладать знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике

30. Обладать знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

31. Обладать способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

32. Обладать знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

33. Обладать знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом

34. 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 высшего образования- программы

Дисциплина (модуль) «Microsoft Excel. Расширенные возможности » реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Основная профессиональная образовательная программа высшего образования» по направлению подготовки 38.04.03 - Управление персоналом (уровень магистратуры) очной, очно-заочной и очно-заочной формы с ДОТ обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Microsoft Excel. Расширенные возможности » базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе изучения «Кадровая политика государства и организации», «Мониторинг кадровой сферы», «Организационное поведение».

Изучение дисциплины (модуля) «Microsoft Excel. Расширенные возможности » является дополнительным базисом для успешного освоения программного материала учебных дисциплин: «Кадровый маркетинг», «Преддипломная практика».

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

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций: ОПК-2; ОПК-4; ПК-4; ПК-10 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой.

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

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Аналитическая деятельность	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1. Определяет источники информации и осуществляет их поиск на основе поставленных целей для решения профессиональных задач в сфере управления персоналом; ОПК-2.2. Использует основные методы и приемы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом; ОПК-2.3.Способен применять комплексный подход к сбору данных,	Знать: о методиках осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом Уметь: осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом Владеть: методиками осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

			современные методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом	
Технологии управления	ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	ОПК-4.1. Осуществляет поиск и применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом ОПК-4.2. Осуществляет документационное обеспечение и учет оперативного управления персоналом ОПК-4.3. Владеет навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки технологий и методов осуществления профессиональной деятельности	Знать: современные технологии и методы оперативного управления персоналом Уметь: документационное обеспечение и учет оперативного управления персоналом Владеть: навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки технологий и методов осуществления профессиональной деятельности
Оценка и аттестация персонала	ПК-4	Способен оценивать персонал организации на всех этапах трудовой деятельности	ПК-4.1. Определяет необходимость в проведении оценочных мероприятий в сфере управления персоналом на различных этапах его трудовой деятельности ПК-4.2. Разрабатывает и проводит процедуру оценки персонала организации на всех этапах трудовой	Знать: Роль и необходимость в проведении оценочных мероприятий в сфере управления персоналом на различных этапах его трудовой деятельности Уметь: использовать процедуру оценки персонала

			<p>деятельности ПК-4.3 Совершенствует кадровые процессы организации в части управления системой оценки персонала, использует современные методики</p>	<p>организации на всех этапах трудовой деятельности Владеть: навыками совершенствования кадровых процессов организации в части управления системой оценки персонала, используя современные методики</p>
<p>Анализ эффективности кадровых мероприятий</p>	<p>ПК-10</p>	<p>Способен разрабатывать, учитывать и анализировать показатели эффективности работы персонала и структурных подразделений организации, а также управленческих мероприятий</p>	<p>ПК-5.1 Анализирует показатели эффективности работы персонала и структурных подразделений организации, а также управленческих мероприятий ПК-5.2 Разрабатывает планы управленческих мероприятий, реализует меры по подготовке организации к их проведению ПК-5.3 Проводит мониторинг проводимых управленческих изменений с точки зрения эффективности работы персонала и структурных подразделений организации</p>	<p>Знать: показатели эффективности работы персонала и структурных подразделений организации, а также управленческих мероприятий Уметь: разрабатывать планы управленческих мероприятий, реализует меры по подготовке организации к их проведению Владеть: навыками мониторинга проводимых управленческих изменений с точки зрения эффективности работы персонала и структурных подразделений организации</p>

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой в 2 семестре, составляет 3 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен зачет.

Б1.О.07.06 РАЗВИТИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА (EQ)

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) «Развитие эмоционального интеллекта (EQ)» заключается во овладении навыками организации труда с последующим применением в профессиональной сфере и практических навыков (формирование) по организации трудовых процессов и управления персоналом.

Задачи изучения дисциплины.

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

- Освоить основные категории, связанные с организацией и нормированием труда, в том числе и с различными ее разделами и смежными науками.
- Приобрести каждым студентом навыки решения типовых задач по всем разделам курса.
- Приобрести навыки методологии расчетов и исследований (в области условий труда на рабочих местах, внедрении более совершенных методов и приемов труда; организации, аттестации и рационализации рабочих мест; совершенствовании организации труда персонала; оптимизации режимов труда и отдыха, оплаты труда и др.)

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

Дисциплина (модуль) «Развитие эмоционального интеллекта (EQ)» реализуется в профессиональном модуле основной профессиональной образовательной программы «Основная профессиональная образовательная программа высшего образования» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры) очной, заочной и заочной формы с ДОТ обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Развитие эмоционального интеллекта (EQ)» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе изучения «Управление персоналом», «Основы менеджмента».

Изучение дисциплины (модуля) «Развитие эмоционального интеллекта (EQ)» является дополнительным базисом для успешного освоения программного материала учебных дисциплин: «Управление социальным развитием персонала», «Кадровый маркетинг», «Мотивация персонала и стимулирование труда».

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

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций: УК-10; ПК-4; ПК-6; ПК-8; ПК-10 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой.

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

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Коммуникация	УК-10	Способен осуществлять деловую коммуникацию	УК-10.1. Выбирает стиль общения на	Знать: стиль общения на русском языке в зависимости от

		<p>в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>русском языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия;</p> <p>УК-10.2. Ведет деловую переписку на русском языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем;</p> <p>УК-10.3. Ведет деловую переписку на иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных писем и социокультурных различий;</p> <p>УК-10.4. Выполняет для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный</p>	<p>цели и условий партнерства</p> <p>Уметь:</p> <p>вести деловую переписку на русском языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем; выполнять перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками выступления на русском языке, построения своего выступления с учетом аудитории и цели общения</p>
Оценка и аттестация персонала	ПК-4	<p>Способен оценивать персонал организации на всех этапах трудовой деятельности</p>	<p>ПК-4.1. Определяет необходимость в проведении оценочных мероприятий в сфере управления персоналом на различных этапах</p>	<p>Знать:</p> <p>Роль и необходимость в проведении оценочных мероприятий в сфере управления персоналом на</p>

			его трудовой деятельности ПК-4.2 Разрабатывает и проводит процедуру оценки персонала организации на всех этапах трудовой деятельности ПК-4.3 Совершенствует кадровые процессы организации в части управления системой оценки персонала, использует современные методики	различных этапах его трудовой деятельности Уметь: использовать процедуру оценки персонала организации на всех этапах трудовой деятельности Владеть: навыками совершенствования кадровых процессов организации в части управления системой оценки персонала, используя современные методики
Развитие эмоционального интеллекта (EQ) персонала	ПК-6	Способен формировать, внедрять и поддерживать систему оплаты и организации труд	ПК-1.1 Знает принципы, приёмы и методы формирования, внедрения и поддержания эффективной системы оплаты и организации труда персонала ПК-1.2 Использует на практике современные управленческие инструменты в целях совершенствования системы организации и оплаты труда ПК-1.3 Разрабатывает и принимает организационные решения, решения по финансированию,	Знать: принципы, приёмы и методы формирования, внедрения и поддержания эффективной системы оплаты и организации труда персонала Уметь: использовать на практике современные управленческие инструменты в целях совершенствования системы организации и оплаты труда Владеть: навыками разработки и принятия организационных решений, решений по финансированию, формированию

			формированию эффективной политики в сфере мотивации труда персонала	эффективной политики в сфере мотивации труда персонала
Профессиональные компетенции	ПК-8	Способен разрабатывать, внедрять и поддерживать корпоративную социальную политику	ПК-3.1 Знает основные понятия, сущность и основные методы построения эффективной социальной политики организации ПК-3.2 разрабатывает корпоративные социальные программы, эффективно использует инструменты и методы социальных исследований при внедрении социальных мероприятий ПК-3.3 управляет эффективностью социальных мероприятий, формирует предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики	Знать: основные понятия, сущность и основные методы построения эффективной социальной политики организации Уметь: разрабатывать корпоративные социальные программы, эффективно использовать инструменты и методы социальных исследований при внедрении социальных мероприятий Владеть: навыками правления эффективностью социальных мероприятий, формирования предложений по совершенствованию корпоративной социальной политики
Анализ эффективности кадровых мероприятий	ПК-10	Способен разрабатывать, учитывать и анализировать показатели эффективности работы персонала и структурных подразделений	ПК-5.1 Анализирует показатели эффективности работы персонала и структурных подразделений организации, а также управленческих	Знать: показатели эффективности работы персонала и структурных подразделений организации, а также управленческих мероприятий

		организации, а также управленческих мероприятий	мероприятий ПК-5.2 Разрабатывает планы управленческих мероприятий, реализует меры по подготовке организации к их проведению ПК-5.3 Проводит мониторинг проводимых управленческих изменений с точки зрения эффективности работы персонала и структурных подразделений организации	Уметь: разрабатывать планы управленческих мероприятий, реализует меры по подготовке организации к их проведению Владеть: навыками мониторинга проводимых управленческих изменений с точки зрения эффективности работы персонала и структурных подразделений организации
--	--	---	--	--

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой в 3 семестре, составляет 2 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен **зачет**.

Профессиональный модуль

Б1.О.08.01 УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЛИЧНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ. КАРЬЕРНАЯ ПОЛИТИКА ЛИЧНОСТИ

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) заключается в получении обучающимися теоретических знаний об управлении карьерой с последующим их применением в профессиональной сфере, а также формирование практических навыков по разработке и реализации стратегии карьерного продвижения в кадровой сфере.

Задачи дисциплины (модуля):

- получить теоретические знания о современных подходах к управлению карьерой,
- овладеть навыками применения технологий построения карьеры в кадровой сфере,
- приобрести навыки оценки воздействия различных факторов на формирование карьерной стратегии,
- овладеть навыками управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом.

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

Дисциплина (модуль) «Управление развитием личности в организации. Карьерная политика личности» реализуется в обязательной части основной профессиональной

образовательной программы «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной, очно-заочной и очно-заочной с применением дистанционных образовательных технологий формам обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Управление развитием личности в организации. Карьерная политика личности» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда дисциплин (модулей): «Управление персоналом».

Изучение дисциплины (модуля) «Управление развитием личности в организации. Карьерная политика личности» является базовым для последующего ходе освоения программного материала ряда дисциплин (модулей): «Мониторинг рынка труда», «Найм персонала и рекрутинговые технологии».

1.3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций.

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций: ОПК-1; ОПК-2; ОПК-4 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой высшего образования – программа бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

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

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Общепрофессиональная компетенция	ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Знает экономические организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом ОПК-1.2. Умеет собирать и анализировать исходные данные, необходимые для решения профессиональных задач ОПК-1.3. Владеет навыками сбора и анализа исходных данных,	Знать: экономические организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом Уметь: собирать и анализировать исходные данные, необходимые для решения профессиональных задач Владеть: навыками сбора и анализа исходных данных, необходимых для решения профессиональных задач в части работы

			необходимых для решения профессиональных задач в части работы с персоналом	с персоналом Уметь: соотносить разнородные явления и систематизировать их в рамках избранных видов профессиональной деятельности Владеть: практическим опытом работы с информационными источниками, опытом научного поиска, создания научных текстов.
	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Знает основы современной философии и концепции управления персоналом, принципы и методы управления персоналом ОПК-2.2 Применяет теоретические положения в практике управления персоналом организации, применять на практике концепции управления персоналом ОПК-2.3 Знает принципы и методы управления персоналом в организации, основами современной философии управления	Знать: основы современной философии и концепции управления персоналом, принципы и методы управления персоналом Уметь: документационное обеспечение и учет оперативного управления персоналом Владеть: навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки технологий и методов осуществления профессиональной деятельности

			персоналом	
Технологии управления	ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	ОПК-4.1. Осуществляет поиск и применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом ОПК-4.2. Осуществляет документационное обеспечение и учет оперативного управления персоналом ОПК-4.3. Владеет навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки технологий и методов осуществления профессиональной деятельности	Знать: современные технологии и методы оперативного управления персоналом Уметь: документационное обеспечение и учет оперативного управления персоналом Владеть: навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки технологий и методов осуществления профессиональной деятельности

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой в 2 семестре, составляет 3 зачетных единиц. По дисциплине (модулю) предусмотрен дифференцированный зачет.

Б1.О.08.02 УДАЛЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ СОТРУДНИКАМИ

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) «Удаленное управление сотрудниками» заключается в формировании у обучающихся навыков управления сотрудниками при удаленной и дистанционной работе.

Задачи дисциплины (модуля).

- знать инструменты удаленного управления сотрудниками;
- уметь использовать программные средства по удаленному контролю сотрудников.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования-программы магистратуры

Дисциплина (модуль) «Удаленное управление сотрудниками» реализуется в обязательной части основной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03

Управление персоналом (уровень магистратуры) очной, заочной и заочной с применением ДОТ формам обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Удаленное управление сотрудниками» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе изучения «Стратегическое управление организацией», «Эффективное лидерство и командообразование».

Перечень последующих дисциплин (модулей), для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной дисциплиной (модулем): «Проектирование систем эффективного управления персоналом», «Коучинговый подход в управлении персоналом».

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы магистратуры, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций.

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих универсальных и общепрофессиональных компетенций: УК-1; УК-3; ОПК-3 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой высшего образования – программой магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

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

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Универсальная компетенция (Системное и критическое мышление)	УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; УК-1.2. Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников; УК-1.3. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов	Знать: основы системного подхода к решению проблемной ситуации Уметь: критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников Владеть: навыками разработки и аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов
Универсальная компетенция (Командная работа и лидерство)	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения	УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели; УК-3.2. Организует и корректирует работу	Знать: основы разработки стратегии командной работы, организации отбора членов команды для реализации профессиональных задач и целей Уметь: организовать и корректировать работу

		поставленной цели	команды, в том числе на основе коллегиальных решений, а также распределяет полномочия и делегирует полномочия в соответствии с поставленными целями; УК-3.3. Создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде.	команды, в том числе на основе коллегиальных решений, а также распределять и делегировать полномочия в соответствии с поставленными целями Владеть: навыками создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде.
Общепрофессиональная компетенция (Разработка, реализация и оценка стратегии, политик и технологий управления персоналом организации)	ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК – 3.1. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде ОПК - 3.2. Способен оценивать социальную эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации ОПК – 3.3. Способен оценивать экономическую эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации	Знать: основы разработки и реализации стратегии политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде Уметь: оценивать социальную эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации Владеть: навыками оценки экономической эффективности стратегий, политик и технологий управления персоналом организации

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой в 3 семестре, составляет 3 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен экзамен.

Б1.О.08.03 Мониторинг HR-сферы

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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 формирование 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>

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

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

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы.

Б1.О.08.04 СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТ

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) «Стресс-менеджмент» заключается в формировании у обучающихся навыков управления стрессом в профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины (модуля).

- ознакомить студентов с основными понятиями стресс-менеджмента;
- рассмотреть природу и типы стрессов;
- освоить особенности психологического стресса;
- ознакомить с основными формами проявления стресса; • рассмотреть закономерности развития стресса и его последствия;
- изучить причины возникновения стресса;
- проанализировать потенциал профессионального выгорания;
- рассмотреть общие подходы к снижению уровня стресса;
- проанализировать способы саморегуляции психологического состояния во время стресса;
- освоить основные положения тактики борьбы со стрессом.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования-программы магистратуры

Дисциплина (модуль) «Стресс-менеджмент» реализуется в обязательной части основной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры) очной, заочной и заочной с применением ДОТ формам обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Стресс-менеджмент» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе изучения «Развитие эмоционального интеллекта (EQ)», «Развитие критического мышления».

Перечень последующих дисциплин (модулей), для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной дисциплиной (модулем): «Современные кадровые технологии», «Коучинговый подход в управлении персоналом».

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы магистратуры, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций.

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих универсальных и общепрофессиональных компетенций: УК-1; УК-3; ОПК-3 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой высшего образования

– программой магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

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

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Универсальная компетенция (Системное и критическое мышление)	УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; УК-1.2. Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников; УК-1.3. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов	Знать: основы системного подхода к решению проблемной ситуации Уметь: критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников Владеть: навыками разработки и аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов
Универсальная компетенция (Командная работа и лидерство)	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели; УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений, а также распределяет полномочия и делегирует полномочия в соответствии с поставленными целями; УК-3.3. Создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде.	Знать: основы разработки стратегии командной работы, организации отбора членов команды для реализации профессиональных задач и целей Уметь: организовать и корректировать работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений, а также распределять и делегировать полномочия в соответствии с поставленными целями Владеть: навыками создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде.
Общепрофессиональн	ОПК-3	Способен разрабатывать	ОПК – 3.1. Способен разрабатывать и	Знать: основы разработки и реализации стратегии

<p>ая компетенция (Разработка, реализация и оценка стратегии, политик и технологий управления персоналом организации)</p>		<p>и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде ОПК - 3.2. Способен оценивать социальную эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации ОПК – 3.3. Способен оценивать экономическую эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации</p>	<p>политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде Уметь: оценивать социальную эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации Владеть: навыками оценки экономической эффективности стратегий, политик и технологий управления персоналом организации</p>
---	--	---	--	---

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой в 3 семестре, составляет 3 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен экзамен.

Б1.О.08.04 ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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 «38.04.03. «Управление персоналом» » очной, заочной и заочной с применением ДОТ формам обучения.

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 высшего образования – программы магистратуры соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций: ПК-1; ПК-6 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:

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
профессиональные компетенции направленности (ПК)	ПК-1	Способен определять стратегические цели в управлении персоналом и разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом	ПК-1.1 Способен определять стратегические цели в управлении персоналом ПК-1.2 Умеет разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом ПК-1.3 Знает основные процедуры и технологии по управлению персоналом	<i>Знать:</i> основные процедуры и технологии по управлению персоналом <i>Уметь:</i> разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом <i>Владеть:</i> способностью определять стратегические цели в управлении персоналом

профессиональные компетенции направленности (ПК)	ПК-6	Способен управлять деятельностью структурных подразделений и персоналом	ПК – 6.1. Знает современные методики управления деятельностью структурных подразделений и персоналом ПК – 6.2.Использует на практике основные методики, существующие в практике управления персоналом, применяет современные методы управления деятельностью структурных подразделений и персоналом ПК – 6.3. Разрабатывает и принимает кадровые решения по управлению деятельностью структурных подразделений и персоналом	<i>Знать:</i> современные методики управления деятельностью структурных подразделений и персоналом <i>Уметь:</i> использовать на практике основные методики, существующие в практике управления персоналом, применяет современные методы управления деятельностью структурных подразделений и персоналом <i>Владеть:</i> навыками разработки и принятия кадровых решений по управлению деятельностью структурных подразделений и персоналом
---	------	---	---	--

2 РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой на 3 курсе, составляет 3 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен *дифференцированный зачет, экзамен.*

Б1.О.08.06 СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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) очной, заочной и заочной с применением ДОТ формам 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: ОПК-1; ОПК-3; ОПК-5; ПК-1 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой.

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

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Реализация управленческих решений	ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права ОПК -1.2 Способен обобщать и критически оценивать существующие передовые управленческие практики ОПК - 1.3. Способен применять на практике результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<i>Знать:</i> основы экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права <i>Уметь:</i> обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях <i>Владеть:</i> навыками применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической,

				организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
Разработка, реализация и оценка стратегии, политик и технологий управления персоналом организации	ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК – 3.1. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде ОПК - 3.2. Способен оценивать социальную эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации ОПК – 3.3. Способен оценивать экономическую эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом	<i>Знать:</i> основные стратегии и технологии управления персоналом организации <i>Уметь:</i> разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность <i>Владеть:</i> навыками оценки социальной и экономической эффективности управления персоналом организации

			организации	
Информационно-коммуникационная грамотность при решении профессиональных задач	ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	ОПК 5.1. – Обосновывает выбор информационных технологий и программных средств для постановки и решения профессиональных задач; ОПК – 5.2.- Применяет современные информационные технологии при решении профессиональных задач. ОПК 5.3. .- Применяет современные программные средства при решении профессиональных задач.	<i>Знать:</i> Основные современные информационные технологии и программные средства в профессиональной области <i>Уметь:</i> Применять современные информационные технологии при решении профессиональных задач. <i>Владеть:</i> навыками применения современными программными средствами при решении профессиональных задач.
профессиональные компетенции направленности (ПК)	ПК-1	Способен определять стратегические цели в управлении персоналом и разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом	ПК-1.1 Способен определять стратегические цели в управлении персоналом ПК-1.2 Умеет разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом ПК-1.3 Знает основные процедуры и технологии по управлению персоналом	<i>Знать:</i> основные процедуры и технологии по управлению персоналом <i>Уметь:</i> разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом <i>Владеть:</i> способностью определять стратегические цели в управлении персоналом

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой в 4 семестре, составляет 3 зачетных единиц. По дисциплине (модулю) предусмотрен экзамен.

Б1.О.08.07 КОУЧИНГОВЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) «Коучинговый подход в управлении персоналом» заключается в формировании у обучающихся навыков использования технологии коучинга в управлении персоналом.

Задачи дисциплины (модуля).

- ознакомить студентов с основными понятиями Коучинговый подход в управлении персоналом;

- рассмотреть природу и типы стрессов;

освоить особенности психологического стресса;

- ознакомить с основными формами проявления стресса; • рассмотреть закономерности развития стресса и его последствия;

- изучить причины возникновения стресса;

- проанализировать потенциал профессионального выгорания;

- рассмотреть общие подходы к снижению уровня стресса;

- проанализировать способы саморегуляции психологического состояния во время стресса;

- освоить основные положения тактики борьбы со стрессом.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования-программы магистратуры

Дисциплина (модуль) «Коучинговый подход в управлении персоналом» реализуется в обязательной части основной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры) очной, заочной и заочной с применением ДОТ форм обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Коучинговый подход в управлении персоналом» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе изучения «Развитие эмоционального интеллекта (EQ)», «Развитие критического мышления».

Перечень последующих дисциплин (модулей), для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной дисциплиной (модулем): написание магистерской диссертации.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы магистратуры, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций.

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих универсальных и общепрофессиональных компетенций: УК-1; УК-3; ОПК-3 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой высшего образования – программой магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

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

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Универсальная компетенция (Системное и критическое мышление)	УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; УК-1.2. Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников; УК-1.3. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов	Знать: основы системного подхода к решению проблемной ситуации Уметь: критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников Владеть: навыками разработки и аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов
Универсальная компетенция (Командная работа и лидерство)	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели; УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений, а также распределяет полномочия и делегирует полномочия в соответствии с поставленными целями; УК-3.3. Создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде.	Знать: основы разработки стратегии командной работы, организации отбора членов команды для реализации профессиональных задач и целей Уметь: организовать и корректировать работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений, а также распределять и делегировать полномочия в соответствии с поставленными целями Владеть: навыками создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде.
Общепрофессиональная компетенция (Разработка,	ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий	ОПК – 3.1. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в	Знать: основы разработки и реализации стратегии политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде Уметь: оценивать

реализация и оценка стратегии, политик и технологий управления персоналом организации)		управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	динамичной среде ОПК - 3.2. Способен оценивать социальную эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации ОПК – 3.3. Способен оценивать экономическую эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации	социальную эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации Владеть: навыками оценки экономической эффективности стратегий, политик и технологий управления персоналом организации
--	--	--	---	--

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося
Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой в 4 семестре, составляет 3 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен экзамен.

Б1.О.08.08 КАДРОВЫЙ АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) «Кадровый аудит и контроллинг» заключается в получении обучающимися теоретических знаний и практических навыков в проектировании процессов и процедур кадрового аудита в вопросах найма персонала и рекрутинговых технологий, в области мотивации и стимулирования персонала, в особенностях современных инновационных технологиях в сфере управления персоналом, в оценке эффективности системы персонала, в проектировании комплекса мероприятий в сфере управления персоналом рисков; привитие студентам организационно-управленческих, экономических, информационно-аналитических, социально-психологических, проектных навыков.

Задачи учебной дисциплины:

В результате изучения курса выпускник должен решать следующие профессиональные задачи:

35. Обладать способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

36. 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

37. 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

38. 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

39. Обладать знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

40. 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

41. Обладать знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

42. Обладать навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

43. Обладать знанием 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)

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

45. 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

46. Обладать знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике

47. Обладать знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

48. Обладать способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

49. Обладать знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

50. Обладать знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом

51. 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 высшего образования- программы

Дисциплина (модуль) «Кадровый аудит и контроллинг» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Основная профессиональная образовательная программа высшего образования» по направлению подготовки 38.04.03 - Управление персоналом (уровень магистратуры) очной, очно-заочной и очно-заочной формы с ДОТ обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Кадровый аудит и контроллинг» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе изучения «Кадровая политика государства и организации», «Мониторинг кадровой сферы», «Организационное поведение».

Изучение дисциплины (модуля) «Кадровый аудит и контроллинг» является дополнительным базисом для успешного освоения программного материала учебных дисциплин: «Кадровый маркетинг», «Преддипломная практика».

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

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций: ОПК-2; ОПК-4; ПК-4; ПК-10 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой.

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

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Аналитическая деятельность	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1. Определяет источники информации и осуществляет их поиск на основе поставленных целей для решения профессиональных задач в сфере управления персоналом; ОПК-2.2. Использует основные методы и приемы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом; ОПК-2.3.Способен применять комплексный	Знать: о методиках осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом Уметь: осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом Владеть: методиками осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

			<p>подход к сбору данных, современные методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом</p>	
Технологии управления	ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	<p>ОПК-4.1. Осуществляет поиск и применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом</p> <p>ОПК-4.2. Осуществляет документационное обеспечение и учет оперативного управления персоналом</p> <p>ОПК-4.3. Владеет навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки технологий и методов осуществления профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: современные технологии и методы оперативного управления персоналом</p> <p>Уметь: документационное обеспечение и учет оперативного управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки технологий и методов осуществления профессиональной деятельности</p>
Оценка и аттестация персонала	ПК-4	Способен оценивать персонал организации на всех этапах трудовой деятельности	<p>ПК-4.1. Определяет необходимость в проведении оценочных мероприятий в сфере управления персоналом на различных этапах его трудовой деятельности</p> <p>ПК-4.2. Разрабатывает и проводит процедуру оценки персонала</p>	<p>Знать: Роль и необходимость в проведении оценочных мероприятий в сфере управления персоналом на различных этапах его трудовой деятельности</p> <p>Уметь: использовать</p>

			<p>организации на всех этапах трудовой деятельности ПК-4.3</p> <p>Совершенствует кадровые процессы организации в части управления системой оценки персонала, использует современные методики</p>	<p>процедуру оценки персонала организации на всех этапах трудовой деятельности</p> <p>Владеть: навыками совершенствования кадровых процессов организации в части управления системой оценки персонала, используя современные методики</p>
<p>Анализ эффективности кадровых мероприятий</p>	<p>ПК-10</p>	<p>Способен разрабатывать, учитывать и анализировать показатели эффективности работы персонала и структурных подразделений организации, а также управленческих мероприятий</p>	<p>ПК-5.1 Анализирует показатели эффективности работы персонала и структурных подразделений организации, а также управленческих мероприятий</p> <p>ПК-5.2 Разрабатывает планы управленческих мероприятий, реализует меры по подготовке организации к их проведению</p> <p>ПК-5.3 Проводит мониторинг проводимых управленческих изменений с точки зрения эффективности работы персонала и структурных подразделений организации</p>	<p>Знать: показатели эффективности работы персонала и структурных подразделений организации, а также управленческих мероприятий</p> <p>Уметь: разрабатывать планы управленческих мероприятий, реализует меры по подготовке организации к их проведению</p> <p>Владеть: навыками мониторинга проводимых управленческих изменений с точки зрения эффективности работы персонала и структурных подразделений организации</p>

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой в 7 семестре, составляет 3 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен зачет.

Вариативная часть

Б1.В.01 АВТОМАТИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) «Автоматизация HR-процессов» заключается в получении обучающимися теоретических знаний и практических навыков в области разработки, внедрения, функционирования современных автоматизированных информационных систем управления персоналом, обеспечивающих поддержку работы менеджера, и практических навыков использования информационных технологий для решения частных задач прикладного характера.

Задачи учебной дисциплины:

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

1. Обладать способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
2. Обладать знанием основ разработки и - способы разработки и - использовать - навыками работы и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации
3. изучение сферы применения информационных систем в управлении персоналом;
4. изучение современных тенденций в развитии информационных технологий в управлении персоналом применительно к экономической и управленческой информации;
5. изучение возможностей и основных принципов использования информационносправочных систем;
6. выработка умения самостоятельного решения задач связанных с принятием решений в экономических системах на основе изученных методов и приемов работы с информационными системами и технологиями управления персоналом.

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

Дисциплина (модуль) «Автоматизация HR-процессов» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Основная профессиональная образовательная программа высшего образования» по направлению подготовки Автоматизация HR-процессов - Управление персоналом (уровень магистратуры) очной, очно-заочной и очно-заочной формы с ДОТ обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Автоматизация HR-процессов» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе изучения «Профессиональные стандарты в управлении персоналом», «Мониторинг кадровой сферы», «Управление талантами».

Изучение дисциплины (модуля) «Автоматизация HR-процессов» является дополнительным базисом для успешного освоения программного материала учебных дисциплин: «Кадровый консалтинг», «Кадровая безопасность организации».

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

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

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

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Технологии управления	ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	ОПК-4.1. Осуществляет поиск и применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом ОПК-4.2. Осуществляет документационное обеспечение и учет оперативного управления персоналом ОПК-4.3. Владеет навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки технологий и методов осуществления профессиональной деятельности	Знать: современные технологии и методы оперативного управления персоналом Уметь: документационное обеспечение и учет оперативного управления персоналом Владеть: навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки технологий и методов осуществления профессиональной деятельности
Технологии управления	ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональны	ОПК-5.1. Осуществляет поиск и применяет современные технологии и методы оперативного управления	Знать: современные технологии и методы оперативного управления персоналом Уметь: документационно

		х задач	<p>персоналом ОПК-5.2. Осуществляет документационное обеспечение и учет оперативного управления персоналом ОПК-5.3. Владеет навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки технологий и методов осуществления профессиональной деятельности</p>	<p>е обеспечение и учет оперативного управления персоналом Владеть: навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки технологий и методов осуществления профессиональной деятельности</p>
Развитие персонала	ПК-3	Способен развивать и обучать персонал организации	<p>ПК-3.1 Анализирует современные методики выявления необходимости персонала в обучении, планирует, организует и проводит обучающие мероприятия ПК-3.2 Разрабатывает планы взаимодействия с организациями, оказывающими услуги в сфере обучения, реализует мероприятия по подготовке организации к проведению обучения сторонними компаниями ПК-3.3 Анализирует и оценивает эффективность решений в области развития и обучения персонала</p>	<p>Знать: современные методики выявления необходимости персонала в обучении Уметь: планы взаимодействия с организациями, оказывающими услуги в сфере обучения и реализовывать мероприятия по подготовке организации к проведению обучения сторонними компаниями Владеть: навыками оценка эффективности решений в области развития и обучения персонала</p>
Оценка и аттестация персонала	ПК-4	Способен оценивать персонал организации на всех этапах трудовой	ПК-4.1. Определяет необходимость в проведении оценочных	Знать: Роль и необходимость в проведении

		деятельности	мероприятий в сфере управления персоналом на различных этапах его трудовой деятельности ПК-4.2 Разрабатывает и проводит процедуру оценки персонала организации на всех этапах трудовой деятельности ПК-4.3 Совершенствует кадровые процессы организации в части управления системой оценки персонала, использует современные методики	оценочных мероприятий в сфере управления персоналом на различных этапах его трудовой деятельности Уметь: использовать процедуру оценки персонала организации на всех этапах трудовой деятельности Владеть: навыками совершенствования кадровых процессов организации в части управления системой оценки персонала, используя современные методики
Профессиональные компетенции	ПК-9	Способен разрабатывать, внедрять и поддерживать корпоративную социальную политику	ПК-9.1 Знает основные понятия, сущность и основные методы построения эффективной социальной политики организации ПК-9.2 разрабатывает корпоративные социальные программы, эффективно использует инструменты и методы социальных исследований при внедрении социальных мероприятий ПК-9.3 управляет эффективностью социальных мероприятий, формирует предложения по совершенствованию	Знать: основные понятия, сущность и основные методы построения эффективной социальной политики организации Уметь: разрабатывать корпоративные социальные программы, эффективно использовать инструменты и методы социальных исследований при внедрении социальных мероприятий Владеть: навыками управления эффективностью социальных

			корпоративной социальной политики	мероприятий, формирования предложений по совершенствованию корпоративной социальной политики
--	--	--	-----------------------------------	--

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой в 1 семестре, составляет 3 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен **экзамен**.

Б1.В.02 Научные исследования в кадровой сфере

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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	<p>Знать: актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>Уметь: формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</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: разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками анализа результатов в системе 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: методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</p> <p>Уметь: анализировать и систематизировать информацию по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p>

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.03 СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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 «38.04.03. «Управление персоналом очной, 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 основного общеобразовательного обучения.

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 высшего образования – программы магистратуры соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций: ПК-3; ПК-7 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:

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Документационное обеспечение работы с персоналом	ПК-3	Способен формировать систему кадрового делопроизводства в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами	ПК-3.1 знает основные методы построения системы кадрового делопроизводства на основе современного законодательства ПК-3.2 разрабатывает, эффективно использует инструменты и методы построения	Знать: основные методы построения системы кадрового делопроизводства на основе современного законодательства Уметь: разрабатывать, эффективно использовать инструменты и методы построения эффективной

			<p>эффективной системы кадрового делопроизводства в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами ПК-3.3 управляет системой кадрового делопроизводства организации, формирует предложения по его совершенствованию в соответствии с изменениями в действующем законодательстве</p>	<p>системы кадрового делопроизводства в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами Владеть: навыками управления системой кадрового делопроизводства организации, формирует предложения по его совершенствованию в соответствии с изменениями в действующем законодательстве</p>
<p>Организации корпоративной культуры</p>	<p>ПК-7</p>	<p>Способен разрабатывать, внедрять и поддерживать корпоративную культуру</p>	<p>ПК-2.1 Знает методы воздействия элементов корпоративной культуры на эффективность принимаемых управленческих решений в кадровой сфере ПК-2.2 Выявляет и анализирует внешние и внутренние факторы, формирующие эффективную корпоративную культуру организации ПК-2.3 Владеет современными методами разработки, внедрения и поддержания корпоративной культуры организации</p>	<p>Знать: методы воздействия элементов корпоративной культуры на эффективность принимаемых управленческих решений в кадровой сфере Уметь: выявлять и анализировать внешние и внутренние факторы, формирующие эффективную корпоративную культуру организации Владеть: современными методами разработки, внедрения и поддержания корпоративной культуры организации</p>

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой в 1 семестре, составляет 2 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен **зачет**.

Б1.В.04 УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Целями учебной дисциплины «Управление конфликтом» являются обеспечение студентов знаниями ее теоретических и методологических основ, формирование умения раскрыть сущность, содержание и специфику конфликтов в системе социальных отношений и процессов в современной России, обучение навыкам изучения отечественного и зарубежного опыта конфликтов в обществе и организациях а также самостоятельного научного исследования в области управления конфликтами в социальной сфере.

Задачи изучения дисциплины:

способность проводить исследования по проблемам конфликтного и мирного взаимодействия в обществе, анализировать конфликт и мир с использованием различных методологических и теоретических подходов, выявлять элементы конфликтов и мира, определять детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия; способность применять методологию междисциплинарного анализа конфликта и мира, использовать категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук с учетом предметного поля конфликтологии, многофакторной обусловленности конфликта и мира

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Учебная дисциплина «Управление конфликтом» реализуется в обязательной части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом» по направлению подготовки «38.04.03. «Управление персоналом» очной, заочной и заочной с ДОТ формам обучения.

Изучение учебной дисциплины «Управление конфликтом» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда учебных дисциплин: «Технологии самоорганизации и эффективного взаимодействия», «Социология управления».

Изучение учебной дисциплины «Управление конфликтом» является базовым для последующего освоения программного материала учебных дисциплин: «Развитие эмоционального интеллекта».

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы бакалавриата, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих универсальных компетенций: ОПК-1; ОПК-3 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой – программой подготовки бакалавриата 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 достижения компетенции	Результаты обучения
Общепрофессиональная компетенция (Применение базовых знаний в профессиональной деятельности)	ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической	ОПК-1.1. Знает экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории, российское законодательство и сферу применения этих знаний в работе с персоналом при решении профессиональных задач; ОПК-1.2. Умеет использовать знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий,	Знать: современные нравственные требования к личности специалиста по управлению персоналом, доминирующие принципы по обеспечению этики в процессе исполнения профессиональных обязанностей. Служебные этики и культуры служебных отношений в управлении организацией. Уметь: увязывать организационно – экономические и социальные, в т.ч. этические проблемы организаций и компаний

		ской и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; ОПК-1.3. Обеспечивает практическое применение знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	различного профиля с вопросами эффективности их управленческой деятельности. Владеть: современным инструментарием этического управления человеческими ресурсами; социальными технологиями профилактики, диагностики, регулирования и разрешения конфликтов в государственных и коммерческих организациях
Общепрофессиональная компетенция (Стратегическое управление)	ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	ОПК-3.1. Определяет социальные, финансово-экономические цели деятельности организации (предприятия) и формирует на их основе перечни стратегических задач ОПК-3.2. Оценивает организационные и социальные последствия; принятых стратегических решений поставленных профессиональных задач; ОПК – 3.3. Принимает социально-финансово-обоснованные организационно- управленческие стратегические решения в управлении персоналом	Знать: основы делового общения и публичных выступлений Уметь: осуществлять деловое общение и публичные выступления, осуществлять деловую переписку Владеть: навыками ведения переговоров, совещаний

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой в 2 семестре, составляет 2 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен **зачет**.

Б1.В.05 ПОСТРОЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) «Построение эффективной системы оплаты труда» заключается во овладении навыками организации труда с последующим применением в профессиональной сфере и практических навыков (формирование) по организации трудовых процессов и управления персоналом.

Задачи изучения дисциплины.

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

- Освоить основные категории, связанные с организацией и нормированием труда, в том числе и с различными ее разделами и смежными науками.
- Приобрести каждым студентом навыки решения типовых задач по всем разделам курса.
- Приобрести навыки методологии расчетов и исследований (в области условий труда на рабочих местах, внедрении более совершенных методов и приемов труда; организации, аттестации и рационализации рабочих мест; совершенствовании организации труда персонала; оптимизации режимов труда и отдыха, оплаты труда и др.)

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

Дисциплина (модуль) «Построение эффективной системы оплаты труда» реализуется в профессиональном модуле основной профессиональной образовательной программы «Основная профессиональная образовательная программа высшего образования» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры) очной, заочной и заочной формы с ДОТ обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Построение эффективной системы оплаты труда» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе изучения «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности».

Изучение дисциплины (модуля) «Построение эффективной системы оплаты труда» является дополнительным базисом для успешного освоения программного материала учебных дисциплин: «Развитие эмоционального интеллекта (EQ)», «Мониторинг HR-сферы».

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

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций: УК-10; ПК-4; ПК-6; ПК-8; ПК-10 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой.

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

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Коммуникация	УК-10	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-10.1. Выбирает стиль общения на русском языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия;	Знать: стиль общения на русском языке в зависимости от цели и условий партнерства Уметь: вести деловую переписку на русском языке с учетом особенностей стилистики

			<p>УК-10.2. Ведет деловую переписку на русском языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем;</p> <p>УК-10.3. Ведет деловую переписку на иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных писем и социокультурных различий;</p> <p>УК-10.4. Выполняет для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный</p>	<p>официальных и неофициальных писем; выполнять перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками выступления на русском языке, построения своего выступления с учетом аудитории и цели общения</p>
Оценка аттестация персонала	и ПК-4	Способен оценивать персонал организации на всех этапах трудовой деятельности	<p>ПК-4.1. Определяет необходимость в проведении оценочных мероприятий в сфере управления персоналом на различных этапах его трудовой деятельности</p> <p>ПК-4.2. Разрабатывает и проводит процедуру оценки персонала организации на всех этапах трудовой деятельности</p>	<p>Знать:</p> <p>Роль и необходимость в проведении оценочных мероприятий в сфере управления персоналом на различных этапах его трудовой деятельности</p> <p>Уметь:</p> <p>использовать процедуру оценки персонала организации на всех этапах трудовой</p>

			ПК-4.3 Совершенствует кадровые процессы организации в части управления системой оценки персонала, использует современные методики	деятельности Владеть: навыками совершенствования кадровых процессов организации в части управления системой оценки персонала, используя современные методики
Построение эффективной системы оплаты труда персонала	ПК-6	Способен формировать, внедрять и поддерживать систему оплаты и организации труд	ПК-1.1 Знает принципы, приёмы и методы формирования, внедрения и поддержания эффективной системы оплаты и организации труда персонала ПК-1.2 Использует на практике современные управленческие инструменты в целях совершенствования системы организации и оплаты труда ПК-1.3 Разрабатывает и принимает организационные решения, решения по финансированию, формированию эффективной политики в сфере мотивации труда персонала	Знать: принципы, приёмы и методы формирования, внедрения и поддержания эффективной системы оплаты и организации труда персонала Уметь: использовать на практике современные управленческие инструменты в целях совершенствования системы организации и оплаты труда Владеть: навыками разработки и принятия организационных решений, решений по финансированию, формированию эффективной политики в сфере мотивации труда персонала
Профессиональные компетенции	ПК-8	Способен разрабатывать, внедрять и поддерживать корпоративную	ПК-3.1 Знает основные понятия, сущность и основные методы построения	Знать: основные понятия, сущность и основные методы построения

		социальную политику	<p>эффективной социальной политики организации ПК-3.2</p> <p>разрабатывает корпоративные социальные программы, эффективно использует инструменты и методы социальных исследований при внедрении социальных мероприятий</p> <p>ПК-3.3 управляет эффективностью социальных мероприятий, формирует предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики</p>	<p>эффективной социальной политики организации</p> <p>Уметь: разрабатывать корпоративные социальные программы, эффективно использовать инструменты и методы социальных исследований при внедрении социальных мероприятий</p> <p>Владеть: навыками правления эффективностью социальных мероприятий, формирования предложений по совершенствованию корпоративной социальной политики</p>
Анализ эффективности кадровых мероприятий	ПК-10	Способен разрабатывать, учитывать и анализировать показатели эффективности работы персонала и структурных подразделений организации, а также управленческих мероприятий	<p>ПК-5.1</p> <p>Анализирует показатели эффективности работы персонала и структурных подразделений организации, а также управленческих мероприятий</p> <p>ПК-5.2</p> <p>Разрабатывает планы управленческих мероприятий, реализует меры по подготовке организации к их проведению</p>	<p>Знать: показатели эффективности работы персонала и структурных подразделений организации, а также управленческих мероприятий</p> <p>Уметь: разрабатывать планы управленческих мероприятий, реализует меры по подготовке организации к их проведению</p>

			ПК-5.3 Проводит мониторинг проводимых управленческих изменений с точки зрения эффективности работы персонала и структурных подразделений организации	Владеть: навыками мониторинга проводимых управленческих изменений с точки зрения эффективности работы персонала и структурных подразделений организации
--	--	--	--	---

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой в 2 семестре, составляет 2 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен **зачет**.

Дисциплины по выбору 1

Б1.В.ДВ.01.01 РЫНОК ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

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

Задачи дисциплины (модуля):

- овладеть комплексным видением современных проблем рынка труда,
- 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

Учебная дисциплина «Рынок труда и управление трудовыми отношениями» реализуется в проектной части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры) очной, заочной и заочной формы с ДОТ обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Рынок труда и управление трудовыми отношениями» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала учебных дисциплин в учреждениях среднего общего образования.

Изучение дисциплины (модуля) «Рынок труда и управление трудовыми отношениями» является базовым для последующего освоения программного материала учебных дисциплин: «Технологии управления персоналом», «Основы научных исследований в кадровой сфере».

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

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

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

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Знает основы современной философии и концепции управления персоналом, принципы и методы управления персоналом ОПК-2.2 Применяет теоретические положения в практике управления персоналом организации, применять на практике концепции управления персоналом ОПК-2.3 Знает принципы и методы управления персоналом организации, основами современной философии управления персоналом	Знать: основы современной философии и концепции управления персоналом, принципы и методы управления персоналом Уметь: применять теоретические положения в практике управления персоналом организации, применять на практике концепции управления персоналом Владеть: принципами и методами управления персоналом организации, основами современной философии управления персоналом
Технологии управления	ОПК-5	Способен использовать современные информационные	ОПК-5.1. Осуществляет поиск и применяет	Знать: современные технологии и методы

		технологии и программные средства при решении профессиональных задач	современные технологии и методы оперативного управления персоналом ОПК-5.2. Осуществляет документационное обеспечение и учет оперативного управления персоналом ОПК-5.3. Владеет навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки технологий и методов осуществления профессиональной деятельности	оперативного управления персоналом Уметь: документационное обеспечение и учет оперативного управления персоналом Владеть: навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки технологий и методов осуществления профессиональной деятельности
Организация взаимодействия с внешней профессиональной средой	ПК-9	Способен обеспечивать взаимодействие с государственным и органами, профессиональными сообществами, союзами, оценивать роль факторов внешней среды организации	ПК-9.1. Определяет необходимость и направления взаимодействия организации с государственными органами, профессиональными сообществами, союзами. ПК-9.2 Проводит оценку факторов внешней среды организации ПК-9.3 Повышает эффективность процессов взаимодействия с государственными органами, профессиональными сообществами, союзами, а также оценки факторов внешней среды организации	Знать: направления взаимодействия организации с государственными органами, профессиональным и сообществами, союзами Уметь: проводить оценку факторов внешней среды организации Владеть: навыками взаимодействия с государственными органами, профессиональным и сообществами, союзами, а также оценки факторов внешней среды организации

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой в 2 семестре, составляет 4 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен экзамен.

Б1.В.ДВ.01.02 УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) заключается в получении обучающимися навыков управления интеллектуальным потенциалом организации.

Задачи дисциплины (модуля):

- овладеть знаниями в области управления и воспроизводства интеллектуального потенциала организации;
- применять практические навыки по использованию методов управления интеллектуальным потенциалом организации;
- понимать сущность и значимости аспектов управления интеллектуальным потенциалом.

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

Учебная дисциплина «Управление интеллектуальным потенциалом организации» реализуется в проектной части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры) очной, заочной и заочной формы с ДОТ обучения.

Изучение дисциплины (модуля) «Управление интеллектуальным потенциалом организации» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала учебных дисциплин в учреждениях среднего общего образования.

Изучение дисциплины (модуля) «Управление интеллектуальным потенциалом организации» является базовым для последующего освоения программного материала учебных дисциплин: «Мониторинг HR-сферы», «Кадровый аудит и контроллинг».

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

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

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

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере	ОПК-2.1 Знает основы современной философии и концепции управления	Знать: основы современной философии и концепции управления персоналом,

		управления персоналом	персоналом, принципы и методы управления персоналом ОПК-2.2 Применяет теоретические положения в практике управления персоналом организации, применять на практике концепции управления персоналом ОПК-2.3 Знает принципы и методы управления персоналом организации, основами современной философии управления персоналом	принципы и методы управления персоналом Уметь: применять теоретические положения в практике управления персоналом организации, применять на практике концепции управления персоналом Владеть: принципами и методами управления персоналом организации, основами современной философии управления персоналом
Технологии управления	ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1. Осуществляет поиск и применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом ОПК-5.2. Осуществляет документационное обеспечение и учет оперативного управления персоналом ОПК-5.3. Владеет навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки	Знать: современные технологии и методы оперативного управления персоналом Уметь: документационное обеспечение и учет оперативного управления персоналом Владеть: навыками разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки технологий и методов осуществления профессиональной деятельности

			технологий и методов осуществления профессиональной деятельности	
Организация взаимодействия с внешней профессиональной средой	ПК-9	Способен обеспечивать взаимодействие с государственным и органами, профессиональными сообществами, союзами, оценивать роль факторов внешней среды организации	ПК-9.1. Определяет необходимость и направления взаимодействия организации с государственными органами, профессиональными сообществами, союзами. ПК-9.2 Проводит оценку факторов внешней среды организации ПК-9.3 Повышает эффективность процессов взаимодействия с государственными органами, профессиональными сообществами, союзами, а также оценки факторов внешней среды организации	Знать: направления взаимодействия организации с государственными органами, профессиональным и сообществами, союзами Уметь: проводить оценку факторов внешней среды организации Владеть: навыками взаимодействия с государственными органами, профессиональным и сообществами, союзами, а также оценки факторов внешней среды организации

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой в 2 семестре, составляет 4 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен экзамен.

Дисциплины по выбору 2

Б1.В.ДВ.02.01 МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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» очной, заочной, заочной с применением ДОТ форм 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».

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 высшего образования – программы магистратуры соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций **ОПК-1; ОПК-3; ПК-1** 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:

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Реализация управленческих решений	ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты	ОПК-1.1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права ОПК -1.2 Способен обобщать и критически оценивать существующие	<i>Знать:</i> основы экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права <i>Уметь:</i> обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению

		научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	передовые управленческие практики ОПК - 1.3. Способен применять на практике результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	персоналом и в смежных областях <i>Владеть:</i> навыками применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
Разработка, реализация и оценка стратегии, политик и технологий управления персоналом организации	ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК – 3.1. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде ОПК - 3.2. Способен оценивать социальную эффективность стратегий, политик и технологий	<i>Знать:</i> основные стратегии и технологии управления персоналом организации <i>Уметь:</i> разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и

			управления персоналом организации ОПК – 3.3. Способен оценивать экономическую эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации	экономическую эффективность <i>Владеть:</i> навыками оценки социальной и экономической эффективности управления персоналом организации
профессиональные компетенции направленности (ПК)	ПК-1	Способен определять стратегические цели в управлении персоналом и разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом	ПК-1.1 Способен определять стратегические цели в управлении персоналом ПК-1.2 Умеет разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом ПК-1.3 Знает основные процедуры и технологии по управлению персоналом	<i>Знать:</i> основные процедуры и технологии по управлению персоналом <i>Уметь:</i> разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом <i>Владеть:</i> способностью определять стратегические цели в управлении персоналом

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой на 2 курсе, составляет 2 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен *зачет*.

Б1.В.ДВ.02.01 УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) заключается в овладении профессиональными навыками управленческого консультирования и развития практических навыков в области исследования и поиска решений проблем управления.

Задачи дисциплины (модуля):

- сформировать представление о возможностях, которые предоставляют менеджерам организаций консультанты по управлению;
- сформировать представление о цикле консультирования, о задачах отдельных этапов консультирования;
- освоить способы диагноза организационных проблем;
- сформировать навыки анализа управленческой деятельности;
- ознакомить с современными технологиями управленческого консультирования, этапами этого процесса, со специфическими подходами, методами и процедурами;
- сформировать навыки консультирования организаций по конкретным направлениям их деятельности;
- развить навыки информационного обеспечения процесса управленческого консультирования, разработки, реализации и оценки управленческих решений.

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

Дисциплина (модуль) «Управленческое консультирование» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом организации» по направлению подготовки «38.04.03. «Управление персоналом» очной, заочной, заочной с применением ДОТ форм обучения.

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

Изучение дисциплины (модуля) «Управленческое консультирование» 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 высшего образования – программы магистратуры соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций **ОПК-1; ОПК-3; ПК-1** 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:

Категория компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Реализация управленческих решений	ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной,	ОПК-1.1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической,	<i>Знать:</i> основы экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права

		<p>управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права ОПК - 1.2 Способен обобщать и критически оценивать существующие передовые управленческие практики ОПК - 1.3. Способен применять на практике результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p><i>Уметь:</i> обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> <p><i>Владеть:</i> навыками применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>
<p>Разработка, реализация и оценка стратегии, политик и технологий управления персоналом организации</p>	ОПК-3	<p>Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом</p>	<p>ОПК – 3.1. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления</p>	<p><i>Знать:</i> основные стратегии и технологии управления персоналом организации</p> <p><i>Уметь:</i> разрабатывать и</p>

		организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	персоналом организации в динамичной среде ОПК - 3.2. Способен оценивать социальную эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации ОПК – 3.3. Способен оценивать экономическую эффективность стратегий, политик и технологий управления персоналом организации	обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность <i>Владеть:</i> навыками оценки социальной и экономической эффективности управления персоналом организации
профессиональные компетенции направленности (ПК)	ПК-1	Способен определять стратегические цели в управлении персоналом и разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом	ПК-1.1 Способен определять стратегические цели в управлении персоналом ПК-1.2 Умеет разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом ПК-1.3 Знает основные процедуры и технологии по управлению персоналом	<i>Знать:</i> основные процедуры и технологии по управлению персоналом <i>Уметь:</i> разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом <i>Владеть:</i> способностью определять стратегические цели в управлении персоналом

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем дисциплины (модуля), включая контактную работу обучающегося с педагогическими работниками и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость дисциплины (модуля), изучаемой на 2 курсе, составляет 2 зачетные единицы. По дисциплине (модулю) предусмотрен **зачет**.

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 социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знать: возможные нестандартные ситуации, возникающие в процессе профессиональной деятельности; смысл и меру социальной и этической ответственности, 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 и 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.