

**Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации»**

АННОТИРОВАННЫЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН

**Дисциплина
ИСТОРИЯ**

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель дисциплины: формирование и развитие у студентов общекультурных компетенций посредством углубленного изучения истории России в контексте мировой истории.

Задачи дисциплины:

- сформировать у студента политическое и экономическое мышление посредством освоения базовых фактических исторических сведений;
- познакомить с достижениями страны в сферах образования, науки, художественной культуры;
- познакомить с достижениями и с просчетами в политике мирового сообщества в средние века, в новое время и новейшее время;
- сформировать у молодых людей толерантность к людям разных этносов, религиозных конфессий, а так же неприятие к насилию во внутренней и внешней политике государств.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общекультурных компетенций:**

- способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2).

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- основные закономерности взаимодействия человека и общества;
- основные закономерности историко-культурного развития человека и человечества;
- особенности современного экономического развития России и мира.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- использовать различные формы, виды устной и письменной коммуникации на русском и иностранных языках в учебной и профессиональной деятельности;
- применять исторические знания в процессе решения задач образовательной и профессиональной деятельности.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:

- технологиями приобретения, использования и обновления гуманитарных знаний.

Содержание дисциплины:

Тема 1. Эпоха Великого переселения и восточные славяне в VII–IX вв

Тема 2. Древнерусское государство Киевская Русь в IX– первой трети XII в.

Тема 3. Русские земли и княжества в XII – первой половине XIII в.

Тема 4. Русские земли и княжества во второй половине XIII – середине XV вв. Образование Российского централизованного государства.

Тема 5. Российское государство в XVI в.

Тема 6. Россия на рубеже XVI–XVII вв. и ее цивилизационное своеобразие.

Тема 7. Россия в XVII веке.

Тема 8. Россия в XVIII в.

Тема 9. Россия в XIX веке.

Тема 10. Россия в начале XX в.

Тема 11. Россия в XX – начале XXI в.

Технологии изучения: в соответствии с требованиями ФГОС ВО, в программе данной дисциплины предусмотрено использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (разбор конкретных ситуаций, учебные дискуссии, технологии кооперативного обучения, проектирования, развития критического мышления). Эти технологии в сочетании с внеаудиторной работой решают задачи формирования и развития профессиональных умений и навыков обучающихся, как основы профессиональной компетентности в сфере образования.

Оценочные средства: текущая аттестация проводится путем накопительной оценки при выполнении заданий на семинарских занятиях, а также в процессе самостоятельной работы студента. Комплекс заданий для практической работы по дисциплине включает написание письменных работ, реферирование литературы, тестовые задания и вопросы для обсуждения. По завершению курса проводится экзамен по главным проблемам, обозначенным в перечне итоговых вопросов для аттестации. Экзамен проводится в устной форме по билетам (экзамен – по экзаменационному билету, который состоит из двух вопросов).

дисциплина **ФИЛОСОФИЯ**

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: сформировать представления о социально-исторической обусловленности взглядов на мир в целом, познакомить студентов с основными проблемами, понятиями и концепциями философии как научной дисциплины, дать представление о совместимости научности с многозначностью концептов в философии, способствовать формированию общекультурных компетенций, предусмотренных основной образовательной программой.

Задачи дисциплины:

- показать специфику философского способа отражения мира, философского мышления;
- развивать интерес к самостоятельным формам освоения научных текстов, первоисточников, к философскому размышлению над ними;
- познакомить с традиционными проблемами философии, её представителями и направлениями;
- сформировать убеждение в мировоззренческой и методологической значимости философии для других наук и для мира повседневности

Результаты освоения дисциплины

Освоение дисциплины способствует формированию **общекультурной компетенции**:

- способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1).

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- уметь определять исторические формы развития философских картин мира, ориентироваться в основополагающих принципах философского мышления;
- уметь лично характеризовать определенные антропологические проблемы на каждом историческом этапе развития философского знания;
- анализировать мировоззренческие, социальные и лично-значимые философские проблемы, процессы.

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- знать исторические типы и формы мировоззрения, доминирующие тенденции их взаимодействия;
- важнейшие отрасли и этапы развития философского знания, основные научные школы и направления;
- условия формирования личности, её свободы и нравственной ответственности за сохранение природы, культуры, понимать роль произвола и насилия в обществе, несовместимость как физического, так и морального насилия по отношению к личности с идеалами гуманизма;
- смысл взаимоотношений духовного и телесного, биологического и социального начал в человеке, отношения человека к природе и возникших в современную эпоху развития противоречий и кризиса существования человека в природе;
- способы приобретения, хранения и передачи социального опыта, базисных ценностей культуры;
- этические нормы, регулирующие отношение человека к человеку, обществу, природе.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:

- владеть понятийным аппаратом философского мышления, а также философской методологией в ее исторической и логической представленности;
- технологиями приобретения, использования и обновления гуманитарных, социальных и экономических знаний.

Содержание дисциплины

Тема 1. Предмет и функции философии.

Тема 2. Исторические типы философии.

Тема 3. Онтология.

Тема 4. Гносеология.

Тема 5. Философская антропология.

Тема 6. Социальная философия.

Технологии изучения: аудиторные занятия предусматривают использование активных форм обучения. При сохранении роли лекции, как традиционной формы обучения философии, в ходе её используются такие технологии как беседа, кейс-технологии, экспресс-опросы. Групповой диалог с элементами дискуссии – основная технология проведения семинаров по философии. В то же время семинары предусматривают заслушивание сообщений, «мозговой штурм», проблемные дискуссии, диалоги, оппонирование и рецензирование, философский анализ, ролевые игры, групповые проекты и тренинги.

Оценочные средства: текущий контроль успеваемости студентов предусматривает следующие формы контроля: экспресс-опросы студентов на лекциях; тесты, контролирующие усвоение понятий, имён на семинарах; заслушивание сообщений, докладов; оценка участия в групповых диалогах и дискуссиях; проверка групповых проектов и презентаций. Промежуточная аттестация по дисциплине «Философия» предполагает экзамен, который сдают студенты, не набравшие минимального количества баллов.

Дисциплина ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: овладеть системой иностранного языка как средством межъязыковой коммуникации за счет знаний особенностей функционирования фонетических, лексико-грамматических, стилистических и социокультурных норм родного и иностранного языков.

Задачи дисциплины:

- формирование коммуникативно-достаточного объема фонетического, грамматического и лексического материала социально-бытовой и социально-культурной сфер коммуникации;
- овладение основами аудирования, чтения, монологической и диалогической устной речи, а также основами письменной речи с использованием адекватных языковых средств;
- формирование элементарной культуроведческой осведомленности о нормах речевого поведения в иноязычной среде в условиях формального и неформального общения.

Требования к результатам освоения дисциплины

Освоение дисциплины способствует формированию **общекультурной компетенции:**

- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5).

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- основные фонетические, лексические и грамматические явления иностранного языка;
- основную информацию о социокультурных особенностях стран изучаемого языка;
- правила вербального и невербального поведения в типичных ситуациях общения.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- извлекать и передавать информацию, полученную из иноязычного источника, средствами иностранного или родного языка;
- осуществлять диалогическое и монологическое общение в пределах бытовой тематики.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:

- навыками оформления речевых высказываний в соответствии с нормами устной и письменной речи.

Содержание дисциплины «Иностранный язык» включает 3 основных компонента: сферы общения и тематика, социокультурные знания, лингвистические знания. Тематика дисциплины соответствует основным сферам иноязычного общения, а также включает социокультурные сведения и лингвистические знания об изучаемом иностранном языке.

Сферы общения и тематика: социально-бытовая, социокультурная и учебно-профессиональная сферы.

Социально-бытовая сфера: речевой этикет в стандартных ситуациях устного и письменного общения.

Социокультурная сфера: современная молодежь (учеба и досуг, молодежная субкультура), социокультурный портрет России и страны изучаемого языка.

Учебно-профессиональная сфера.

Обучение. Будущая профессия. Трудоустройство. Роль иностранного языка в профессии.

Социокультурные знания.

Лингвистический материал.

Фонетико-орфографический, грамматический, лексический.

Технологии изучения: предусмотрено сочетание традиционных форм ведения занятий (парная работа и работа в малых группах, ролевые игры, работа с профильным текстом) с применением инновационных и информационных технологий (просмотр видеofilьмов с последующим обсуждением, занятия с использованием Интернет-ресурсов, формирование портфолио студентов, тренинги, творческие задания, разработка и реализация проектов).

Оценочные средства: фонд оценочных средств включает описание критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования; типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания. Дисциплина обеспечена набором оценочных средств текущего, промежуточного и итогового контроля, включающим тестовые задания, вопросы к зачёту, перечень разговорных тем и профильных текстов к экзамену.

Дисциплина

БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Дисциплина «Безопасность жизнедеятельности» является базовой частью (Б1.Б.4) учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель: формирование компетенций в области обеспечения защиты в опасных и чрезвычайных ситуациях, охраны жизни и здоровья обучающихся.

Задачи: сформировать

знания об - об опасных и чрезвычайных ситуациях, о методах и средствах защиты на индивидуальном и коллективном уровнях от их поражающих факторов опасных и чрезвычайных ситуаций, приемов оказания первой помощи, правил организации здоровьесберегающей среды;

умения оказывать первую помощь, осуществлять защиту в условиях опасных и чрезвычайных ситуаций.

В результате освоения дисциплины студент должен

сформировать компетенции:

- способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в чрезвычайных ситуациях (ОК-9);

знать:

- основы современного состояния социально-экономической, военно-политической, техногенной и экологической обстановки в мире и в стране;

- особенности и характеристики современных опасностей, их основные формы проявления в современном мире и в России;

- поражающие факторы опасных и чрезвычайных ситуаций;

- правила оказания первой помощи;

- основы законодательства РФ в области безопасности жизнедеятельности;
- структуру и направления деятельности органов обеспечения безопасности страны и региона.

уметь:

- идентифицировать конкретный вид опасностей, его существенные характеристики и пути воздействия на личность;
- выбирать и использовать методы защиты жизни и здоровья в чрезвычайных от опасностей современного мира;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся как в стандартных условиях жизнедеятельности, так и в чрезвычайных ситуациях.

владеть практическим умением:

- оказания приемов первой помощи.

Содержание дисциплины

Тема 1. Опасные ситуации природного, техногенного и социального характера и защита от них.

Тема 2. Основы защиты населения РФ от опасных ситуаций мирного и военного времени.

Тема 3. Основы оказания первой помощи.

Образовательные технологии

Для формирования предусмотренных программой компетенций в ходе практических занятий необходимо использовать следующие технологии:

- *игровое моделирование* в форме ролевой игры, в рамках которых проигрываются ситуации опасных и чрезвычайных ситуаций, обеспечения здоровьесберегающей среды в ОУ;
- *обучение в сотрудничестве* (совместная разработка в рамках практических занятий и при подготовке к ним разработок и рекомендаций по определению оптимальной модели поведения личности в рамках опасностей современного мира).
- *технологии проблемного и коллективного обучения.*

Оценочные средства: материалы для текущего контроля знаний (вопросы и тестовые задания), вопросы к зачету.

**Дисциплина
ПСИХОЛОГИЯ**

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: вооружить студентов необходимой системой знаний о психологических явлениях, процессах, закономерностях, позволяющих:

- анализировать содержание, процессы и результаты социальной работы;
- освоить методы развития и социализации личности в сфере социальной защиты;
- развивать профессиональное самосознание, духовные и нравственные основы личности социального работника.

Задачи дисциплины:

- познакомить студентов с основными направлениями развития научного психологического знания – о человеке, его душе, сознании, неосознаваемых и познавательных процессах;
- научить студентов распознавать основные психические состояния, свойства и индивидуальные особенности человека, а также психологическую сущность процессов социализации личности;

- научить студентов использовать в практической деятельности знания о психологических явлениях, которые возникают, развиваются и функционируют в процессе общения, взаимодействия и взаимоотношений людей;
- познакомить студентов с психологическими особенностями решения профессиональных задач, связанных с развитием личности в сфере социальной работы, помочь увидеть психологические пути активизации самодеятельности людей в ходе социальной защиты;
- подготовить студентов к освоению профессиональных способов описания социально-психологических ситуаций, выявлению психологического содержания, методов и форм организации социальной работы.

Требования к результатам освоения дисциплины

Освоение дисциплины способствует формированию **общекультурных компетенций:**

- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

общепрофессиональных компетенций:

- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);

профессиональных компетенций:

- владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33);

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- основные парадигмы современного психологического знания;
- основные концепции социальной структуры, стратификации, социальной мобильности, эволюции психических свойств личности.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- понимать потребности общества, личности и возможности социокультурного знания в решении возникающих индивидуально-личностных и социальных проблем;
- выявлять факторы и механизмы социального контроля, регуляции социальной действия и взаимодействия;
- выделять различные социальные проблемы, возникающие у клиентов социальной работы.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:

- понятийно-категориальным аппаратом современной психологии, способами самостоятельной работы с психологической литературой, ориентироваться в специальной психологической литературе.

Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в психологию. История становления психологической науки. Предмет и методы современной психологии. Психологическая характеристика личности. Психологическая характеристика деятельности

Тема 2. Социальные явления и процессы. Взаимоотношения и взаимодействие в групповой деятельности.

Тема 3. Психические состояния и индивидуальные особенности человека. Темперамент, характер, способности. Эмоции, чувства, воля.

Тема 4. Познавательная сфера личности. Внимание. Ощущение и восприятие. Память. Мышление, воображение.

Тема 5. Психологические основы социальной работы. Психологическая характеристика социальной работы

Технологии изучения: в учебном процессе используются следующие технологии обучения: прослушивание лекции с видеопрезентационным материалом, целевое слушание с элементами учебной дискуссии, проблемно-ориентированная лекция, работа в творческих группах по созданию проекта, использование ролевых игр, тренинговых упражнений, элементов кейс-технологии, элементы тренинга, разработка кластеров и их презентация, занятие на базе социального учреждения, мастер – класс.

Оценочные средства: текущий контроль успеваемости включает в себя тестовые задания по разделам тем в форме письменных опросов студентов, промежуточный контроль включает в себя зачет.

Дисциплина ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: формирование экономической культуры и развитие способности использовать знания, умения, навыки экономического анализа в профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

– освоение базовой системы знаний о хозяйственной деятельности субъектов рынка в контексте реалий современной России для формирования интегральных представлений о социально-экономических отношениях, необходимых для дальнейшего изучения общепрофессиональных специальных дисциплин в системе высшего профессионального образования и самообразования;

– овладение умениями находить и самостоятельно применять информацию, содержащуюся в источниках средств массовых коммуникаций и статистических публикациях, выносить аргументированные суждения по теоретическим экономическим вопросам с привлечением элементов научного анализа;

– развитие способности критически осмысливать информацию о хозяйственной деятельности, государственной экономической политике и вырабатывать собственное аргументированное мнение; способности применять полученные знания для определения экономически рационального поведения в конкретных ситуациях;

– воспитание ответственности за принимаемые экономические решения, формирование готовности использовать полученные знания о функционировании рынка труда, специфики проявления рыночных отношений в управлении персоналом организации.

Требования к результатам освоения дисциплины

Освоение дисциплины способствует формированию **общекультурных компетенций:**

– способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3).

В результате изучения дисциплины «Экономическая теория» студент должен:

знать

- основные события и процессы мировой и отечественной экономической истории;
- основные понятия экономической теории;
- основные макроэкономические и микроэкономические показатели, принципы их расчета.

уметь

– применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности;

- оценивать экономическую эффективность деятельности организации.

владеть

- навыками целостного подхода к анализу проблем общества;
- навыками извлечения необходимой информации из оригинального текста на иностранном языке по проблемам экономики и бизнеса.

Содержание дисциплины

Тема 1. Экономическая теория: предмет, методология и функции.

Тема 2. Хозяйство как объект экономической теории.

Тема 3. Современная рыночная экономика.

Тема 4. Рынок: закон спроса и предложения, эластичность.

Тема 5. Потребительский выбор и теория спроса.

Тема 6. Фирма: структура бизнеса, производство и издержки. Фирма на рынке совершенной конкуренции. Фирма на рынках несовершенной конкуренции.

Тема 7. Рынки факторов производства: труда, капитала и земли.

Тема 8. Цели, инструментарий и показатели макроэкономики.

Тема 9. Национальный рынок и его равновесие.

Тема 10. Макроэкономические проблемы: цикл, безработица и инфляция.

Тема 11. Бюджетное устройство и фискальная политика.

Тема 12. Деньги, банковская система и денежно-кредитная политика.

Тема 13. Распределение доходов в обществе и социальная политика.

Тема 14. Мирохозяйственные связи и внешнеэкономическая политика.

Тема 15. Экономический рост и развитие.

Тема 16. Теория переходной экономики.

Технологии изучения: достижение поставленных целей и реализация поставленных задач обеспечивается путем сочетания аудиторной и самостоятельной работы студентов. Большую роль приобретают методы активизации познавательной деятельности студентов. Лекционный курс кроме лекции в традиционной форме предполагает также такие её формы, как лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций, лекция-консультация. На семинарских занятиях предполагается проведение: познавательных, ролевых, имитационных и деловых игр; анализа экономических ситуаций (кейс-метод); дискуссий по текущим экономическим проблемам.

Оценочные средства: промежуточный контроль над усвоением студентами дисциплины осуществляется в форме двух контрольных работ, которые предоставляются на бумажных носителях. Работа включает упражнение на соответствие понятий их определениям; открытые и закрытые тесты; задачу. Результаты их выполнения, так и выполнения текущих работ учитываются при выставлении экзаменационной оценки. По данной дисциплине проводится экзамен по билетам.

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: основываясь на системном подходе, курс призван сформировать знания о современной специфике производственно-хозяйственной деятельности организации, уделяя повышенное внимание организационно-управленческим аспектам.

Задачи дисциплины:

- дать знания сущности, содержания и субъектов производственной и непроизводственной деятельности на рынке товаров и услуг;
- показать основные виды и методику проведения финансово-хозяйственных операций в условиях рыночной системы;
- раскрыть основные аспекты предпринимательства в контексте взаимодействия микро- и макросреды организации;
- освоить методы сбора и обработки технико-экономической информации для проведения исследования текущего состояния и оценки перспектив организации;
- стимулировать развитие универсального экономического мышления студентов на основе формирования представлений о фундаментальных аспектах организационно-правовой, технико-экономической и социально-экологической деятельности в сфере производства.

Требования к результатам освоения дисциплины

Освоение дисциплины способствует формированию **общекультурных компетенций:**

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3).

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- показатели экономической деятельности организации;
- организационную и производственную структуру организации;
- формы организации предприятий малого бизнеса;
- формы организации производства;
- организационно-правовые формы деятельности организации;
- критерии оценки эффективности деятельности.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- организовывать коммерческую деятельность малого предприятия;
- производить расчет рентабельности производства;
- производить выбор формы организации производства.

После изучения дисциплины студент должен владеть навыками:

- формулировки выводов об эффективном использовании основного, оборотного, трудового капитала;
- расчета технико-экономических показателей деятельности организации;
- калькуляции себестоимости, определения прибыли и рентабельности предприятия;
- видения структуры организации предприятия и применения методов и инструментов хозяйствования.

Содержание дисциплины

Тема 1. Предприятие как субъект хозяйствования

- Тема 2. Формы и виды предпринимательской деятельности
- Тема 3. Внешняя и внутренняя среда и структура предприятия
- Тема 4. Производство в рыночной экономики
- Тема 5. Хозяйственные средства предприятия
- Тема 6. Трудовые ресурсы и производительность труда
- Тема 7. Издержки предприятия и прибыль
- Тема 8. Ценообразование в условиях рынка
- Тема 9. Материально-техническое снабжение на предприятии
- Тема 10. Инновационная и инвестиционная деятельность предприятия
- Тема 11. Система планирования деятельности предприятия
- Тема 12. Риски предприятия, их предупреждение и страхование
- Тема 13. Эколого-экономические проблемы предприятия

Технологии изучения: проблемная лекция, лекция-визуализация, дискуссии (диспуты) по актуальным теоретическим и практическим проблемам; элементы «деловой игры» с ролевыми инструментами; ситуативные задания (анализ конкретных случаев из хозяйственной практики), позволяющие выработать практические навыки принятия решений; практикумы по структурному и динамическому анализу экономических величин в ретроспективе, что прививает навыки в выявлении основных тенденций развития каких-либо экономических категорий; имитационное моделирование, позволяющее изучать экономические процессы путем построения их условных образов; семинар-исследование.

Оценочные средства: предварительный контроль, как проверка уровня ранее приобретенных знаний и умений, необходимых для усвоения новой дисциплины, проводится во фронтальной форме в виде тестирования по интегрированным материалам блока общепрофессиональных дисциплин и дисциплин области применения. Текущий контроль, как отслеживание хода образовательного процесса для усиления мотивации учения, активизации познавательной деятельности студентов, проводится в форме групповой работы с различными источниками коммерческой информации, использования ее для постановки финансово-хозяйственных вопросов и ответов на них. Промежуточный контроль, как оценка уровня и качества знаний, умений и навыков и их применения на практике, приобретенных в процессе изучения учебного предмета, проводится в виде комплексного устно-письменного зачета.

**Дисциплина
МАТЕМАТИКА**

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: формирование систематизированных знаний в области линейной алгебры, аналитической геометрии, математического анализа, дифференциальных уравнений и их основных методов.

Задачи дисциплины:

- сформировать у студентов базовые представления об основных математических понятиях, моделях и методах и их применение в сфере социальной работы;
- обогатить опыт решения стандартных задач линейной алгебры и аналитической геометрии.

Требования к результатам освоения дисциплины

Освоение дисциплины способствует формированию **общекультурных компетенций:**

- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7).

Требования к результатам освоения дисциплины:

По окончании курса студенты должны знать:

- основные линейной алгебры: действия над матрицами, вычисление определителей, методы решения систем линейных уравнений;
- основы аналитической геометрии на плоскости: координатно-векторный метод, уравнения основных линий на плоскости.

Студенты должны уметь:

- решать стандартные задачи линейной алгебры и аналитической геометрии;
- составлять и решать системы линейных уравнений от двух и трех переменных;
- составлять различные виды уравнений прямых на плоскости, определять взаимное расположение прямых на плоскости по их уравнениям;
- составлять уравнения кривых второго порядка;
- использовать математические модели явлений и процессов в социальной работе.

Содержание дисциплины

Тема 1. Элементы алгебры множеств.

Тема 2. Элементы логики высказываний.

Тема 3. Алгебры матриц.

Тема 4. Системы линейных уравнений.

Тема 5. Уравнения прямой на плоскости и в пространстве.

Тема 6. Кривые второго порядка.

Оценочные средства: устный опрос, домашняя работа, контрольная работа, диф.зачет

**Дисциплина
СТАТИСТИКА**

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: сформировать знания о сущности статистики как науки, основных единицах статистического исследования, способах получения данных и обработки, а также роли статистики в управлении государством.

Задачи дисциплины:

- изучить основные теоретические основы статистики как науки, для чего необходимо обеспечить получение студентами знаний об основных методах и приемах сбора и обработки статистической информации в различных областях экономической деятельности;
- ознакомить студентов с основными инструментами и методами сбора первичной статистической информации;
- дать представление об основных методах количественного анализа статистической информации;
- осуществить теоретический анализ актуальных проблем статистики, показать роль государства в ходе указанных процессов.

Требования к результатам освоения дисциплины

Освоение дисциплины способствует формированию **общекультурных компетенций:**

- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

общепрофессиональных компетенций:

- способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5).

В результате изучения дисциплины «Статистика» студент должен:

- **знать** основные понятия и инструменты математической и социально-экономической статистики;
- **уметь** обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные;
- **владеть** статистическими методами решения типовых организационно-управленческих задач.

Содержание дисциплины

Тема 1. Предмет, метод и задачи статистики. Статистическое исследование. Статистические данные

Тема 2. Статистические показатели

Тема 3. Статистические графики и таблицы

Тема 4. Изучение вариации совокупности, построение вариационных рядов

Тема 5. Статистические распределения и их основные характеристики

Тема 6. Сводка и группировка статистических данных

Тема 7. Выборочное наблюдение

Тема 8. Статистическое изучение структуры совокупности и её изменений

Тема 9. Ряды динамики. Индексы

Тема 10. Корреляционно-регрессионный анализ. Статистические методы прогнозирования экономических показателей.

Тема 11. Система национальных счетов. Статистика национального богатства

Тема 12. Статистика государственных финансов и налогов. Статистика государственных финансов и налогов

Тема 13. Статистика труда

Оценочные средства: лекционный курс кроме лекции-информации в традиционной форме предполагает также такие её формы, как лекция-беседа, лекция - визуализация. Постановка проблемы семинарского занятия содержит различные формы активной работы студентов: дискуссии (диспуты) по актуальным теоретическим и практическим проблемам социальной и экономической сферы; ситуативные задания

(анализ конкретных случаев из хозяйственной практики), позволяющие выработать практические навыки принятия решений; практикумы по структурному и динамическому анализу статистических величин.

Оценочные средства: текущая проверка знаний в течение семестра проводится в следующих формах: письменные экспресс-опросы на каждом семинарском занятии в рамках НБРС; выполнение заданий, требующих самостоятельного поиска; решение тестов по темам дисциплины; решение задач на занятиях и в рамках самостоятельной работы. Промежуточный контроль осуществляется в форме экзамена по завершению изучения дисциплины. Он проводится в комплексной устно-письменной форме для проверки усвоения основных понятий и теоретического содержания курса и умения использовать базовые приемы статистического анализа на практическом материале

Дисциплина

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины – формирование компетенций, обеспечивающих эффективное применение современных информационных технологий в сфере управления трудовыми ресурсами.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих основных **задач:**

- формирование понятийного аппарата в области современных информационных технологий, необходимо для изучения дисциплины;
- овладение методами и программными средствами обработки деловой информации;
- развитие умений применять информационно-коммуникационных технологий с учетом основных требований информационной безопасности в профессиональной сфере;
- овладение навыками и методами сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом и обработки результатов с использованием современных информационных технологий;
- развитие навыков работы со специализированными кадровыми компьютерными программами и корпоративными информационными системами при решении задач управления персоналом.

Требования к результатам освоения дисциплины

Освоение дисциплины способствует формированию **обще профессиональных компетенций:**

- способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-10);

профессиональных компетенций:

- 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 (ПК-19);

– владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-27).

В результате изучения данной дисциплины студент должен:

знать:

- основные понятия в области информационных технологий;
- требования информационной безопасности;
- методы сбора и обработки информации с помощью современных информационных технологий и специализированных кадровых компьютерных программ;
- основные принципы ведения кадрового учета в специализированных кадровых программах;
- основные программные средства в области управления персоналом;
- функциональные возможности корпоративных систем в области систем кадрового учета и расчета заработной платы;

уметь:

- решать стандартные задачи управления персоналом с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;
- применять на практике методики отражения стандартных операций по ведению кадрового учета и управлению персоналом предприятия, расчету и выплате заработной платы в специализированной кадровой компьютерной программе;
- взаимодействовать со службами информационных технологий в области управления персоналом;
- эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом;

владеть:

- навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов профессионального развития персонала;
- методами и программными средствами обработки деловой информации;
- навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами.

Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в современные информационные технологии.

Тема 2. Методы и программные средства обработки деловой информации.

Тема 3. Специализированные кадровые компьютерные программы.

Тема 4. Настройка конфигурации, первоначальное заполнение справочников в специализированных кадровых программах.

Тема 5. Планирование и кадровый учет в специализированных кадровых программах.

Тема 6. Расчет и выплата заработной платы в специализированных кадровых программах.

Тема 7. Корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом.

Технологии обучения

Активные лекции с использованием демонстрационных материалов, практикум с использованием демонстрационных примеров, практико-ориентированных задач, метод проблемных ситуаций, деловая игра.

Формы контроля результатов обучения: экзамен.

Оценочные средства

Дисциплина обеспечена набором оценочных средств входного, текущего и итогового контроля, включающим тестовые задания, проверочные и контрольные работы по темам, тематику проектов, вопросы к зачету, требования к уровню овладения учебным материалом, критерии оценки.

Дисциплина

КОНЦЕПЦИИ СОВРЕМЕННОГО ЕСТЕСТВОЗНАНИЯ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: формирование современных представлений о современной научной картине мира как основе для интеграции естественнонаучных знаний.

Задачи дисциплины:

- усвоение студентами представлений о единой естественнонаучной картине мира и понимание возможностей применения естественнонаучного метода к решению образовательных и воспитательных проблем;
- ознакомление с основными историческими этапами в развитии естествознания и их ролью в формировании научного мировоззрения в обществе;
- раскрытие принципов физического описания эволюции материального мира, представлений об основных химических и биологических системах и процессах;
- осознание современных глобальных проблем человечества в их связи с основными концепциями и законами естествознания.
- формирование компетенций, направленных на освоение общекультурных и профессиональных знаний и необходимых в организации учебной работы по предмету.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общекультурных компетенций**

- способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1).

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- основные концепции современной физики, биологии, астрономии
- основные естественнонаучные понятия и научные методы
- тенденции развития современного естествознания
- альтернативные точки зрения на решение важнейших проблем современного естествознания
- научные достижения наиболее крупных ученых

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- ориентироваться в основных направлениях современной науки

- владеть современной методологией научного исследования
- систематизировать и логично оформлять имеющиеся знания по естественнонаучным проблемам
- определять историческую преемственность естественнонаучных идей.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть навыками:

- классификации естественно-научных концепций;
- применения основных понятий и принципов естествознания в процессе изучения важнейших явлений природы.

Содержание дисциплины

Тема 1. Теория относительности

Тема 2. Космология

Тема 3. Происхождение жизни на Земле

Тема 4. Эволюция органического мира

Тема 5. Происхождение человека

Тема 6. Биосфера

Тема 7. Синергетика

Технологии изучения: в процессе преподавания учебной дисциплины предполагается использовать как традиционные образовательные технологии (лекция, семинар, дискуссия и др.), так и интерактивные формы проведения занятий (разбор конкретных ситуаций, разработка проектов и др.). На лекциях и семинарах демонстрируются отрывки из документальных фильмов, портреты ученых, иллюстрации, отражающие течение естественных процессов. На семинарах студенты отвечают на вопросы тестов, выступают с докладами и сообщениями.

Оценочные средства: формой промежуточной аттестации студентов является зачет. Для получения итоговой отметки студенту необходимо раскрыть содержание заданной темы, ответить на вопросы по ней.

Дисциплина

ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: изучение концептуальных основ теории управления; освоение основных понятий и категорий теории управления; освоение принципов, методов и современных технологий эффективного управления.

Задачи дисциплины:

- изучить основные категории, определения и понятия теории управления;
- познакомиться с основными концепциями управления;
- усвоить организационные, кадровые, финансовые, технологические основы управления.

Требования к результатам освоения дисциплины

Освоение дисциплины способствует формированию **общепрофессиональных компетенций:**

- знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК – 1);

Освоение дисциплины способствует формированию **профессиональных компетенций**:

– 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 (ПК-1).

В результате освоения дисциплины «Основы теории управления» студент должен знать:

– принципы развития и закономерности функционирования организации;
– теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;
– основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений;
– основы методологии управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом).

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

– анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:

– методами разработки и реализации стратегий управления персоналом.

Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность и содержание Теории управления

Тема 2. Эволюция управленческой мысли.

Тема 3. Особенности моделей зарубежного управления.

Тема 4. Внутренняя и внешняя среда организации.

Тема 5. Организационная культура и социальная ответственность организации.

Тема 6. Разработка и принятие управленческих решений.

Тема 7. Основы кадровой политики. Активизация человеческого ресурса.

Тема 8. Модель современного менеджера.

Технологии изучения: целевое слушание с элементами учебной дискуссии, работа в творческих группах по обсуждению проблем изучения, использование технологий кейс-стади, деловая игра, элементы тренинга.

Оценочные средства: текущий контроль успеваемости осуществляется с помощью письменных опросов и тестов. Экзамен проводится в устной форме по билетам. Составлены экзаменационные вопросы, определены критерии оценки ответов.

Дисциплина
ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА, РЫНОК ТРУДА

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: формирование у студентов современного, систематизированного и целостного научного представления о социально-экономической сущности труда и его месте в системе социальных и экономических категорий, современных подходах к регулированию и решению проблем организации трудового процесса, а также о специфике этих процессов в России.

Задачи дисциплины:

- ознакомить студентов с современными теоретическими представлениями о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала;
- способствовать овладению студентами методами нормирования труда, оценки эффективности экономической деятельности, исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени;
- создать условия для формирования у студентов умений принимать практические решения по управлению трудом на различных уровнях.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общекультурных компетенций**

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3).

В результате изучения учебной дисциплины студент должен знать:

- сущность и специфику социально-экономических явлений и процессов, происходящих в трудовой сфере;
- закономерности развития и функционирования рынка труда, содержание основных теоретических подходов к его оценке;
- содержание и виды политики занятости, способы социальной защиты занятости населения и права граждан на труд;
- проблемы и особенности формирования рынка труда в России.

уметь:

- квалифицированно оперировать основными понятиями дисциплины;
- анализировать и оценивать ситуацию в социально-трудовой сфере;
- рассчитывать основные показатели, характеризующие социально-трудовую сферу, уровень и качество жизни населения;
- делать прогнозные оценки состояния социально-трудовой сферы;
- самостоятельно работать со специальной литературой, критически осмысливать получаемую информацию по проблемам трудовых отношений, выражать и обосновывать свою позицию по указанным вопросам;
- применять на практике полученные теоретические знания.

владеть навыками:

- грамотного использования законодательных и нормативных документов в формировании и регулировании социально-трудовых отношений;
- выявления резервов для повышения эффективности использования персонала по результатам аудита социально-трудовой сферы.

Содержание дисциплины

Тема 1. Предмет экономики и социологии труда. Труд как социально-экономическая категория

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. Человеческие ресурсы и персонал организации

Тема 3. Эволюция взглядов на теорию трудовой активности населения

- Тема 4. Рынок труда: сущность, структура, функции и виды. Механизм функционирования рынка труда. Модели рынка рабочей силы
- Тема 5. Занятость населения как категория и социальное состояние. Безработица: сущность, виды и последствия
- Тема 6. Государственная политика в области занятости населения. Государственная служба занятости. Финансирование службы занятости
- Тема 7. Социальное партнёрство
- Тема 8. Экономическое содержание труда
- Тема 9. Организация труда и трудовых процессов
- Тема 10. Условия, режимы труда и отдыха, дисциплина труда
- Тема 11. Нормирование, регламентация труда и трудовых процессов
- Тема 12. Сущность социологии труда
- Тема 13. Социология трудовой организации
- Тема 14. Личность в трудовой организации
- Тема 15. Социология профессий
- Тема 16. Социологические исследования трудовой деятельности
- Тема 17. Социально-экономические результаты деятельности трудового коллектива и отдельного работника
- Тема 18. Аудит трудовых отношений

Технологии изучения: лекционные занятия проводятся, как в традиционной форме, так и в форме лекций-бесед, лекций-дискуссий. На семинарских занятиях студенты рассматривают конкретные ситуации и решают практические задачи, связанные с управлением трудом. Особое место в овладении содержанием данной дисциплины отводится самостоятельной работе студентов, которая включает в себя подготовку к участию в деловых играх и к обсуждению проблемных вопросов на семинарах, решение задач, составление таблиц, подготовку сообщений и др.

Оценочные средства: промежуточный контроль за усвоением студентами дисциплины осуществляется в форме тестирования, промежуточный контроль проводится в виде экзамена по билетам.

Дисциплина ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области экономики управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- ознакомить студентов с понятийным аппаратом учебной дисциплины «Экономика управления персоналом», способами мотивации и формами оплаты труда работников, видами затрат на персонал;
- обучить студентов проведению анализа различных трудовых показателей;
- сформировать умение выявлять и реализовывать различные пути повышения качества трудового потенциала организации.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общекультурных компетенций**

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3).

Профессиональных компетенций:

- 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 (ПК-26)

В результате изучения учебной дисциплины студент должен знать:

- классические и современные подходы к управлению человеческими ресурсами;
- специфику экономических методов управления персоналом;
- основные теории мотивации и стимулирования труда персонала;
- функции, принципы и элементы организации оплаты труда;
- методы установления и поддержания на требуемом уровне норм трудовых затрат, обеспечивающих рост производительности труда и повышение эффективности работы персонала;
- методы проведения аудита человеческих ресурсов.

уметь:

- анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах;
- оценивать затраты и результаты труда;
- реализовывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации.

владеть навыками:

- анализа факторов производительности труда и расчета численности персонала;
- планирования и организации деятельности системы управления персоналом;
- оценки рисков и экономической эффективности принимаемых решений в управлении персоналом;
- расчета экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

Содержание дисциплины

Тема 1. Экономика управления персоналом как наука

Тема 2. Теоретические основы экономики управления персоналом

Тема 3. Внутренние рынки труда и внутрифирменное управление трудом

Тема 4. Система информации о персонале. Аудит в трудовой сфере

Тема 5. Деловая оценка персонала. Аттестация персонала

Тема 6. Развитие человеческих ресурсов

Тема 7. Управление затратами на персонал

Тема 8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала

Тема 9. Организация оплаты труда персонала

Тема 10. Организация трудовой деятельности персонала

Тема 11. Нормирование труда персонала. Рабочее время

Тема 12. Оценка производительности труда персонала

Технологии изучения: лекционные занятия проводятся, как в традиционной форме, так и в форме лекций-бесед, лекций-дискуссий. На семинарских занятиях студенты рассматривают конкретные ситуации и решают практические задачи, связанные с экономикой управления персоналом. Особое место в овладении содержанием данной дисциплины отводится самостоятельной работе студентов, которая включает в себя подготовку к участию в деловых играх и к обсуждению проблемных вопросов на семинарах, решение задач, составление таблиц, подготовку сообщений и др.

Оценочные средства: промежуточный контроль за усвоением студентами дисциплины осуществляется в форме тестирования, промежуточный контроль проводится в виде диф.зачета по билетам

Дисциплина

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: дать целостное представление об основах управления персоналом в современных организациях, формирование представлений о тенденциях развития управления человеческими ресурсами, выработка навыков применения технологий управления и развития персонала: поиск, отбор, найм, расстановка кадров, адаптация, обучение, служебно-профессиональное продвижение, карьера, оценка, профориентация, мотивация, работа с кадровым резервом и др.

Задачи дисциплины:

- формировать знания по теоретическим основам управления персоналом в современных организациях;
- изучить тенденции развития науки в сфере управления персоналом организации и использования новых информационных технологий;
- раскрыть специфику предмета изучения, его социальную природу, теоретические основы и практическое значение;
- обеспечить овладение студентами знанием основных принципов и методов управления поведением персонала и планирования кадровой работы в организации;
- раскрыть содержание кадровой работы на предприятии (организации), а также путей формирования и развития трудового потенциала и кадрового состава предприятия (организации), обеспечения его эффективного использования;
- формировать системное знание о трудовом поведении работников и коллектива в целом, трудовых отношений и управления ими с целью обеспечения баланса интересов с позиции как экономической, так и социальной эффективности;
- помочь студентам в овладении искусством управления персоналом современной организации;
- способствовать формированию у студентов управленческой культуры и способности самостоятельно выработать решения по сложным проблемам управления персоналом.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общекультурных компетенций:**

способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1)

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций**:

- 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 (ПК-1);

– 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 (ПК-3);

– 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 (ПК-4);

– 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 (ПК-6)

– 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 (ПК-7);

– владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-16);

– 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) (ПК-17);

– знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-21).

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

– основные положения и сущность основ управления персоналом как науки, определять предмет, объект, цели и задачи ее изучения,

– основные теории и эволюцию концепций управления персоналом;

– основные теоретические работы в области теории управления;

– сущность и содержание управления;

– особенности управления в современных условиях;

– формы, методы и технологии решения управленческих проблем;

– основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала;

– основы найма; разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала;

– основы профориентации персонала;

– принципы формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации;

– виды, формы и методы обучения персонала;

– основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;

– основ организации работы с кадровым резервом.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- самостоятельно анализировать управленческие ситуации из жизни организаций, позволяющие наглядно показать ключевые концепции и продемонстрировать управленческие аспекты;
- применять полученные теоретические знания для разработки и принятия управленческих решений в конкретных организациях;
- составлять описания функционала сотрудников (карты компетенций, должностные инструкции);
- разрабатывать и применять технологии управления и развития.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:

- понятийно-категориальным аппаратом теории управления персоналом;
- технологиями управления и развития персонала организации;
- навыками аксиологического анализа процессов, явлений, происходящих в организации;
- получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;
- технологиями управления и развития персонала организации;
- навыками проведения мероприятий по развитию персонала.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретико-философские и концептуальные основы управления персоналом. Понятие, объект, субъект и предмет управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. Сравнительный анализ концепций управления персоналом, применяемых в России и за рубежом. Управление персоналом в современных условиях. Система управления персоналом организации. Организационная структура системы управления персоналом.

Раздел 2. Кадровый потенциал предприятия. Кадровая политика организации. Базовые элементы. Кадровая стратегия организации. Кадровое планирование и оценка потребности в персонале. Диагностический подход к управлению персоналом. Регламентация управления. Методы управления персоналом.

Раздел 3. Технологии управления и развития персонала. Процесс поиска и привлечения персонала. Методология построения системы отбора персонала. Трудовая адаптация персонала. Система обучения персонала организации. Карьерный менеджмент и служебно-профессиональное продвижение. Работа с кадровым резервом. Высвобождение персонала. Профессиональная ориентация. Управление эффективностью деятельности персонала. Оценка эффективности управления персоналом.

Технологии изучения: целевое слушание (прослушивание лекции с видеопрезентационным материалом); проблемно-ориентированная лекция, лекция с элементами дискуссии, работа в проблемных группах по созданию критериальных признаков; письменная актуализация и уточнение материала; дискуссия; работа в рабочих группах; решение проблемных ситуаций.

Оценочные средства: текущий контроль знаний и практических навыков студентов очной формы обучения осуществляется в форме опроса студентов на семинарских занятиях, проверки выполнения устных и письменных домашних заданий, а также в ходе ролевых, имитационных и ситуативных игр, решения проблемных ситуаций. Промежуточная аттестация представляет собой экзамен, проводимый по билетам в устной форме.

**Дисциплина
ТРУДОВОЕ ПРАВО**

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель дисциплины: развитие профессиональной компетентности бакалавров посредством освоения знаний о правовом регулировании общественных отношений, возникающих, развивающихся и прекращающихся в рамках трудового процесса.

Задачи дисциплины:

- познакомить с особенностями правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации;
- изучить основы законодательного регулирования вопросов заключения и расторжения трудового договора, организации трудового процесса, разрешения трудовых споров, охраны труда и т.д.;
- способствовать развитию навыков работы с нормативными правовыми документами при решении задач, связанных с трудовыми правоотношениями.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4)

общепрофессиональных компетенций:

- знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ОПК-2);
- знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3);
- владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4);
- способностью 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 (ОПК-8);

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций:**

- знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10).

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- основные нормативные правовые акты в области трудового права;
- предмет, метод, систему, принципы, основные институты трудового права;
- основы правового регулирования вопросов заключения и расторжения трудового договора, организации трудового процесса, разрешения трудовых споров, охраны труда и т.д.;
- правила работы с нормативными правовыми актами;

– требования к содержанию основных документов, регулирующих трудовые отношения.

уметь:

– использовать компьютерную технику для поиска необходимых правовых источников и литературы, использовать правовые базы данных;

– применять различные правовые источники при решении практических задач, связанных с трудовыми правоотношениями;

– аргументировано представлять свою позицию по конкретным правовым ситуациям;

– использовать нормативные правовые документы, регламентирующие трудовые отношения, в профессиональной деятельности;

владеть:

– навыками применения нормативных правовых актов, судебной практики при решении практических задач.

Содержание дисциплины

Тема 1. Трудовое право как отрасль права

Тема 2. Социальное партнерство

Тема 3. Трудовой договор

Тема 4. Рабочее время и время отдыха

Тема 5. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

Тема 6. Дисциплина труда

Тема 7. Организация охраны труда

Тема 8. Материальная ответственность сторон трудового договора

Тема 9. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Тема 10. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Технологии изучения: в процессе обучения цели и задачи курса реализуются посредством применения различных форм и методов работы со студентами. Так, на лекционных занятиях, посвященных изучению специальной части трудового права, раскрытие преподавателем нового материала сопровождается работой студентов с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, используются презентации. На семинарском занятии по теме «Коллективные переговоры» студентам предлагается самостоятельно смоделировать ситуацию коллективных переговоров по созданию проекта коллективного договора и предложить алгоритм ее решения, через закрепление последовательных действий. На семинарских занятиях предусматривается решение конкретных правовых ситуаций (технология обучения с использованием метода кейсов). В связи с тем, что для решения многих задач требуется применение различных нормативных правовых актов, проведение семинаров предполагает применение справочной поисковой системы «Гарант», позволяющей работать с документами в электронном виде. Одно из занятий по теме «Индивидуальные трудовые споры» рекомендуется проводить в суде, при разбирательстве конкретного трудового спора.

Оценочные средства: освоение студентом дневной формы обучения каждого вида деятельности осуществляется в рамках бально-рейтинговой системы, включающей текущую и промежуточную аттестации. Результаты решения задач дисциплины диагностируются в ходе текущей аттестации качества усвоения знаний. Проверка качества усвоения знаний по дисциплине ведется в течение семестра как в устной форме (знания студентов проверяются на семинарских занятиях), так и в письменной (экспресс опросы). Умения применять нормативные правовые акты в конкретных ситуациях проверяются на семинарских занятиях при раскрытии теоретических вопросов, так как подготовка к

ним в первую очередь основывается на различных по юридической силе нормативных документах. Кроме того, каждое семинарское занятие предусматривает решение конкретных правовых ситуаций. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Дисциплина МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: формирование системных знаний о содержании и методах маркетинга, овладение технологиями и навыками маркетинговых действий.

Задачи дисциплины:

- осмысление основных подходов и концепций маркетинга, описывающих разные методические и содержательные подходы к его осуществлению,
- выработке навыков и умений маркетинговых действий, помочь в выработке навыков практических маркетинговых исследований в организации,
- овладению специальными методами маркетинга, изучение возможностей каждого из методов в наиболее распространенных и оптимальных ситуациях их использования при управлении персоналом,
- развитие профессионального потенциала, обуславливающего эффективность маркетинга персонала.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций:**

- знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2).
- 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 (ПК-26)

В результате освоения дисциплины «Маркетинг персонала» студент должен знать:

- принципы и закономерности маркетинговой деятельности;
- теоретические и практические подходы к выполнению маркетинговых действий при управлении персоналом и механизмов обеспечения конкурентного преимущества сотрудника (самоменеджмент);
- содержание и взаимосвязь основных элементов процесса маркетингового исследования;
- основные методы маркетингового исследования в организации;
- виды сегментирования рынка труда;
- основы самопрезентации.

уметь:

- принимать обоснованные решения;
- исследовать рынок труда и специфику персонала и разрабатывать предложения по его совершенствованию.

владеть:

- методами разработки маркетингового исследования;

- методами маркетинга персонала;
- методами анализа эффективности маркетинговых действий в организации.

Содержание дисциплины

Тема 1. Основные этапы эволюции маркетинга. Понятие маркетинга и его основные категории. Цели, задачи и принципы маркетинга.

Тема 2. Маркетинговая среда организации. Вспомогательные

Тема 3. Маркетинговое исследование.

Тема 4. Маркетинговые мероприятия. Реклама.

Тема 5. Виды маркетинга. Специфика маркетинговых действий.

Тема 6. Самомаркетинг.

Технологии изучения: целевое слушание с элементами учебной дискуссии, лекции с видеопрезентацией, работа в творческих группах, метод кейс-стади.

Оценочные средства: текущий контроль успеваемости включает в себя выполнение заданий и промежуточную оценку качества знаний студентов, промежуточный контроль включает в себя экзамен.

Дисциплина

ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: дать студентам комплексные знания и навыки в области теории и практики научной организации труда персонала, углубить знания и навыки студентов в области управления организацией.

Задачи дисциплины:

- сформировать необходимые знания в области организации труда персонала на уровне современных требований;
- вооружить студентов практическим инструментарием в вопросах организации трудового процесса, обеспечении должных условий и охраны труда;
- обеспечить освоение студентами необходимыми в их будущей деятельности навыками планирования личной трудовой деятельности, нормирования и оптимизации труда подчиненного персонала.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций:**

- знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9);
- владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) (ПК-11);
- владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике (ПК-18);

- знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);
- владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33).

В итоге изучения курса студенты должны знать:

- место и роль организации труда как основы трудовых отношений;
- научную организацию труда персонала;
- особенности и содержание целевого планирования и техники личной работы;
- проектирование, разделение и кооперация труда;
- нормирование труда;
- условия труда и отдыха работников, организация и обслуживание рабочего места;
- тенденций развития работника как личности и профессионала.

В итоге изучения курса студенты должны уметь:

- использовать общие и социологические методы сбора и анализа информации в сфере профессиональной деятельности;
- обобщать и использовать информацию в рамках анализа трудового процесса на предприятии и в организации;
- понимать кадровые проблемы с учетом как их социально-экономических последствий и требований морали, оценки работника как базового ресурса предприятия;
- планировать и организовывать собственную трудовую деятельность, использования методов нормирования труда;
- организовывать режимы труда и отдыха персонала, эффективно планировать рабочее время;
- проводить аттестацию рабочего места как автономного участка производственного процесса.

Владеть:

- технологией тайм-менеджмента.

Технологии изучения: лекционный курс предполагает использование следующих форм: лекция-информация в традиционной форме; лекция – визуализация; решение задач, работа с нормативными документами.

Оценочные средства: текущий контроль и оценка знаний, умений и навыков студентов осуществляется на семинарских занятиях, консультациях, в ходе выполнения и защиты курсовой работы, контрольного тестирования и при приеме экзамена. В ходе контроля знаний оценивается, как студент понимает содержание дисциплины «Организация труда персонала», его способности применять методы дисциплины при решении конкретных задач, умение систематизировано и ясно излагать теорию. Промежуточная аттестация проводится в форме дифференцированного зачета

**Дисциплина
ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА**

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: формирование компетенций в области теории и методологии оплаты труда персонала, необходимых для принятия финансово-инвестиционных решений в компании и осуществления управленческих функций.

Задачи дисциплины:

- выработка у студентов умения использовать операционно-расчетный аппарат оплаты труда персонала;
- формирование знаний теоретических основ оплаты труда, форм и систем заработной платы;
- выработка умений использовать методы деловой оценки персонала и на их основе использовать системы премирования.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общекультурных компетенций:**

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общепрофессиональных компетенций:**

- владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК – 4).

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- основы оценки результатов деятельности персонала организации;
- теоретические основы, содержание оплаты труда, методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;

уметь:

- использовать различные методы текущей деловой оценки персонала;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;

владеть:

- современными технологиями управления развитием персонала.

Технологии изучения: лекционный курс предполагает использование следующих форм: лекция-информация в традиционной форме; лекция – визуализация, направленная на ознакомление студентов с видами документов в области оплаты труда и правилами их заполнения. Постановка проблемы семинарского занятия содержит различные формы активной работы студентов: ситуативные задания (анализ конкретных случаев из хозяйственной практики), позволяющие выработать практические навыки принятия решений в области оплаты труда, решение задач на расчет величины заработной платы, надбавок, доплат, фонда оплаты труда предприятия; практикумы по работе с нормативными документами в области оплаты труда.

Оценочные средства: текущий контроль знаний в течение семестра проводится в следующих формах: выполнение заданий, требующих самостоятельного поиска, решение тестов по темам дисциплины, решение задач на занятиях и в рамках самостоятельной работы. Промежуточная аттестация осуществляется в форме экзамена

РЕГЛАМЕНТАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: формирование компетенций в области регламентации и нормирования труда персонала, необходимых для принятия финансово-инвестиционных решений в компании и осуществления управленческих функций.

Задачи дисциплины:

- выработка у студентов умения использовать технологии управления персоналом в области разработки регламентов и норм труда;
- формирование знаний теоретических основ современной организации, регламентации, нормирования и оплаты труда, форм и систем заработной платы;
- выработка умений использовать методы расчета норм труда и разрабатывать регламенты трудовой деятельности для предприятия.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций:**

- знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5);
- владением 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 (ПК-14);
- умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владением навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-22).

В результате освоения дисциплины студент должен

Знать технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);

Уметь разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;

Владеть современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала).

Технологии изучения: лекционный курс предполагает использование следующих форм: лекция-информация в традиционной форме; лекция – визуализация, направленная на ознакомление студентов с видами документов в области регламентации и нормирования труда, правилами их разработки и использования. Постановка проблемы семинарского занятия содержит различные формы активной работы студентов: ситуативные задания (анализ конкретных случаев из хозяйственной практики), позволяющие выработать практические навыки принятия решений в области регламентации и нормирования труда; решение задач на расчет величины норм труда; практикумы по работе с нормативными документами в области регламентации и нормирования труда.

Оценочные средства: текущий контроль знаний в течение семестра проводится в следующих формах: выполнение заданий, требующих самостоятельного поиска, решение тестов по темам дисциплины, решение задач на занятиях и в рамках самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация осуществляется в форме зачета по завершению изучения дисциплины. Теоретические знания оцениваются в процессе устного ответа. Практические умения и навыки контролируются в ходе выполнения работы с практическим материалом, требующим расчет основных видов норм, используемых на предприятии.

Дисциплина ОСНОВЫ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: освоение базовых концепций, методов и приёмов финансового менеджмента для их использования в профессиональной деятельности по управлению персоналом.

Задачи дисциплины:

- в организационно-управленческой и экономической деятельности: овладение основами экономического анализа показателей по труду, в том числе затрат на персонал, а также методами оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- в информационно-аналитической деятельности: освоение технологий анализа финансовых аспектов системы и процессов управления персоналом организации;
- в социально-психологической деятельности: овладение умениями финансового анализа разработки и внедрения планов социального развития организации;
- в проектной деятельности: освоение методик финансового обоснования внедрения проектов по совершенствованию системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях).

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общепрофессиональных компетенций:**

- способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);

профессиональных компетенций:

- способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-25).

В результате изучения дисциплины «Основы финансового менеджмента» студент должен:

знать

- основные стандарты и принципы финансового учета и подготовки финансовой отчетности;
- основные системы управленческого учета и фундаментальные концепции финансового менеджмента;
- основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;

уметь

- принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом;
- оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом;

– принимать участие в разработке инвестиционных проектов направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом и проводить их оценку

владеть

– методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

Содержание дисциплины

Тема 1. Финансы в рыночной экономике

Тема 2. Сущность и технология финансового менеджмента

Тема 3. Финансовые ресурсы и капитал хозяйствующего субъекта

Тема 4. Ценные бумаги и фондовые операции

Тема 5. Налогообложение хозяйствующего субъекта

Тема 6. Управление финансовыми рисками

Тема 7. Менеджмент валютных операций

Тема 8. Менеджмент операций с недвижимостью

Тема 9. Приемы финансового менеджмента

Тема 10. Финансовое обеспечение хозяйствующего субъекта

Технологии изучения: обусловлены целью, задачами и требованиями к результатам обучения дисциплины. Большую роль приобретают методы активизации познавательной деятельности студентов. Лекционный курс кроме лекции в традиционной форме предполагает также такие её формы, как лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций, лекция-консультация. На семинарских занятиях предполагается проведение: самостоятельных работ с решением задач; экономических игр; анализа экономических ситуаций (кейс-метод).

Оценочные средства: текущий контроль проводится путем накопительной оценки выполнения заданий на семинарских занятиях, а также в процессе самостоятельной работы студента. Комплекс заданий для практической работы по дисциплине включает задачи и упражнения по анализу финансовых показателей, тестовые задания и вопросы для обсуждения кейсов, итогов экономических игр. Для студентов, не накопивших в течение семестра необходимого количества баллов, промежуточная аттестация проводится в форме диф.зачета по вопросам.

Дисциплина

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: формирование целостного и систематизированного представления об инновационном процессе как объекте управления. В ходе изучения дисциплины проводится анализ внешних и внутренних факторов, которые влияют на процесс разработки, внедрения и реализации инноваций. Данный курс базируется на ключевых понятиях и закономерностях классических менеджмента и маркетинга, раскрывая, дополняя и углубляя их.

Задачи дисциплины:

- ознакомить студентов с основным понятийно-категориальным аппаратом, который раскрывает особенности социально-экономических изменений в управлении производственными системами, а также основополагающими концепциями и теориями инновационного менеджмента;
- дать представление об основных закономерностях инновационного процесса с учетом современных динамичных экономико-политических преобразований в стране и рассмотреть причины перехода к инновационному характеру развития современной экономики;
- включить в общую систему экономических знаний, умений и навыков специалистов по управлению персоналом дополненные и углубленные знания по менеджменту и маркетингу с точки зрения инноватики;
- показать студентам острую практическую необходимость уметь ориентироваться в ходе современных экономических процессов в России, поскольку в настоящее время усилилась динамика социальных, экономических и политических преобразований в стране.

Требования к результатам освоения дисциплины

Освоение дисциплины способствует формированию **профессиональных компетенций:**

- знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35);
- 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 (ПК-36).

– **В результате освоения дисциплины студент должен знать:**

- понятийно-категориальный аппарат инновационного менеджмента.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- с учетом особенностей экономического методологического подхода ориентироваться в определении тех факторов, которые определяют специфику внедрения инноваций в общественно-производственных системах;
- анализировать и прогнозировать динамику и тенденции изменения в протекании инновационных процессов в мировой экономике;
- определять сущность инновационной политики и методы ее реализации с одновременной выработкой собственной творчески ориентированной позиции, поскольку ряд вопросов инновационного менеджмента носит ярко выраженный субъективный характер.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:

- владеть совокупностью способов, методов, средств диагностики и прогнозирования последствий внедрения новшеств в практику (экономических, социальных, политических, духовно-культурных).

Технологии изучения: проблемная лекция, лекция-визуализация, дискуссии (диспуты), элементы «деловой игры» с ролевыми инструментами, ситуативные задания (анализ конкретных случаев из хозяйственной практики), позволяющие выработать практические навыки принятия решений; практикумы по структурному и динамическому анализу экономических величин в ретроспективе, что прививает навыки в выявлении основных тенденций развития каких-либо экономических категорий; имитационное моделирование, позволяющее изучать экономические процессы путем построения их условных образов; семинар-исследование.

Оценочные средства: текущий контроль ведется в форме устных и письменных опросов. Промежуточная аттестация проводится во втором семестре в виде экзамена с использованием устной формы ответа.

Дисциплина ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: дать целостное представление об этике деловых отношений как самостоятельной области знания, показать место моральной регуляции в профессиональной деятельности в общем, и к конкретному случаю – в профессиональной деятельности делового человека, а также формирование нравственного сознания личности путем освоение способов этико-философского осмысления социокультурных явлений в их отношении к ценностным критериям этики в истории и современности.

Задачи дисциплины:

- обучить практическим навыкам поведения в общественных местах, выработке активной жизненной позиции, умению брать на себя ответственность и отвечать за свои поступки и судьбу других людей;
- структурирование и адаптация к практической деятельности этического кодекса делового человека;
- раскрытие особенностей и правил построения различных видов делового общения (публичные выступления, деловые беседы, собеседование и др.), правил общения по телефону, правила оформления делового письма;
- формирование профессиональных навыков по применению эффективных средств общения, а также по устранению потенциальных и реальных барьеров общения;
- обучение студентов самостоятельному анализу техники деловых отношений в профессиональной деятельности.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общекультурных компетенций:**

общепрофессиональных компетенций:

- способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9).
- Профессиональных компетенций:
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 (ПК-6)

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- основные положения и сущность этики деловых отношений как науки, определять предмет, объект, цели и задачи ее изучения,
- основные принципы, функции и категории этики, профессиональной этики и этики деловых отношений,
- основные формы и виды делового общения,
- основные виды и правила разработки и внедрения этического кодекса делового человека,
- основные требования и нормы современного делового этикета,
- методику проведения деловых переговоров, ведения деловой переписки, телефонных переговоров, правила поведения на деловых приемах,
- национальные особенности этикета и делового общения других стран и государств; стереотипы поведения и особенности работы с деловыми людьми других национальностей.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- применять полученные знания при решении личностных, профессиональных и социальных проблем,
- выявлять факторы и механизмы социального контроля, регуляции социальной действия и взаимодействия;
- преодолевать, возникающие в процессе общения «барьеры общения»
- разрабатывать и структурировать с учетом имеющихся знаний различные виды делового общения и активно применять в практической деятельности эти умения,
- использовать психолого-этические нормы взаимодействия в коллективе на разных уровнях служебной иерархии (начальство и подчиненные, руководители, подчиненные в отношениях между собою, этикет общения с посетителями и клиентами и т.д.)
- грамотно выстраивать, с учетом особенностей собеседника, условий и цели разговора, линию переговоров и деловой беседы;
- вести деловую переписку и телефонные переговоры;
- правильно формировать внешний имидж делового человека (подбирать одежду и аксессуары для встреч разного уровня).

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:

- понятийно-категориальным аппаратом современной этики, способами самостоятельной работы с литературой, ориентироваться в специальной этической- нравственной литературе;
- практикой морально-нравственного осмысления действительности и навыки достойного поведения
- навыками адаптирования этических правил и норм к типовым ситуациям морального выбора в повседневной деятельности
- владеть умениями оценивать ситуацию и собеседника, исходя из этого грамотно выстраивать свои отношения с ним, уметь выслушивать собеседника, грамотно аргументировать свою точку зрения, критиковать;
- владеть навыками ценностно-этической оценки явлений, происходящих в мире;
- владеть навыками аксиологического анализа процессов, явлений, отношений, документов.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Этика деловых отношений: общее понятие и методология. Этика как учение о морали и нравственности. Понятие общечеловеческой и профессиональной этики. Этика деловых отношений как специфический вид профессиональной этики. Принципы этики деловых отношений. Проблемы и дилеммы этики деловых отношений на современном этапе развития общества.

Раздел 2. Этический кодекс делового человека. История возникновения и развития этического кодекса. Основные виды и структура этических кодексов. Процесс разработки, тиражирования и внедрения этического кодекса в практику деятельности делового человека. Особенности этического кодекса делового человека. Сравнение этических кодексов смежных профессий.

Раздел 3. Имидж делового человека (этикет). Общение, как инструмент этики деловых отношений и составляющая имиджа делового человека. Визитная карточка как инструмент этики деловых отношений. Внешний вид делового человека (мужчина). Внешний вид делового человека (женщина). Правила поведения в общественных местах, государственных учреждениях, транспорте. Столовый этикет.

Раздел 4. Национальные особенности этики деловых отношений (делового этикета и протокола). Общее понятие «ментальность», «менталитет» Параметры, определяющие особенности национальных культур. Этические нормы делового общения и взаимодействия с представителями других культур.

Технологии изучения: целевое слушание (прослушивание лекции с видеопрезентационным материалом); проблемно-ориентированная лекция, лекция с элементами дискуссии, работа в проблемных группах; этический и коммуникативный тренинг. дискуссия;

работа в рабочих группах; решение проблемных ситуаций, написание эссе, работа с документами, самопрезентации, разработка макета визитной карточки, защита творческих проектов.

Оценочные средства: текущий контроль знаний и практических навыков студентов очной формы обучения осуществляется в форме опроса студентов на семинарских занятиях, проверки выполнения устных и письменных домашних заданий, а также в ходе ролевых, имитационных и ситуативных игр, решения проблемных ситуаций. Промежуточная аттестация проводится в форме устного экзамена по билетам.

Дисциплина

ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: формирование системных знаний о содержании и методах формирования кадровой политики организации, овладение технологиями кадрового планирования в организации.

Задачи дисциплины:

- осмысление основных концепций разработки кадровой политики, описывающих разные методические и содержательные подходы к ее осуществлению,
- выработке навыков и умений стратегического мышления, помочь в выработке навыков практического планирования в организации,
- овладению специальными методами расчета потребности в персонале, изучение возможностей каждого из методов в наиболее распространенных и оптимальных ситуациях их использования,
- развитие профессионального потенциала, обусловливающего кадровый контролинг.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций:**

- знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);
- 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 умением применять их на практике (ПК-3);
- 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 (ПК-6).
- умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умением обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13)

Ожидаемые результаты изучения дисциплины

В результате освоения дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» студент должен знать:

- принципы формирования кадровой политики организации;
- теоретические и практические подходы и алгоритмы разработки кадровой политики;
- содержание и взаимосвязь основных элементов процесса кадрового планирования;
- основные бизнес-процессы в организации;
- типы кадровой политики, их основные параметры и принципы их проектирования;
- основы расчета потребности в персонале;

уметь:

- принимать обоснованные решения;
- исследовать кадровую политику и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;

владеть:

- методами планирования кадров в организации;
- методами оценки кадровой политики организации;
- методами анализа стратегии кадровой политики.

Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие и сущность кадровой политики организации.

Тема 2. Специфика разработки кадровой политики.

Тема 3. Кадровая политика в специфических условиях деятельности организации.

Тема 4. Сущность и основные виды кадрового планирования.

Тема 5. Разработка процедуры кадрового планирования.

Технологии изучения: целевое слушание с элементами учебной дискуссии, лекции с видеопрезентацией, работа в творческих группах, метод кейс-стади.

Оценочные средства: текущий контроль успеваемости включает в себя выполнение заданий и мини тестов, дающих оценку качества знаний студентов. Промежуточная аттестация проводится в форме диф. зачета.

Дисциплина

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: состоит в формировании системных знаний по основам мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в различных сферах жизнедеятельности.

Задачи дисциплины:

- изучение опыта мотивации персонала в различных сферах производства и деятельности;
- формирование навыков управления мотивацией персонала в практике деятельности;
- освоение методов стимулирования персонала организации.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций**:

- знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8);
- способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24).

Ожидаемые результаты изучения дисциплины.

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- основные этапы эволюции трудовой мотивации;
- основные мотивы и механизмы принятия решений;

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- оценивать воздействия макроэкономической среды на функционирование организаций;
- проектировать и распределять полномочия и ответственность на основе делегирования.
- анализировать поведение и мотивы работников;
- использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:

- методами стимулирования деятельности персонала.

Содержание дисциплины

Тема 1. Эволюция научных взглядов на проблемы мотивации труда.

Тема 2. Особенности мотивационно-потребностной сферы трудовой деятельности.

Тема 3. Теоретические основы мотивации трудовой деятельности. Законы, закономерности, теории мотивации.

Тема 4. Сущность стимулирования труда. Классификация стимулов. Взаимосвязь мотивации и стимулирования труда.

Тема 5. Материальное стимулирование труда.

Тема 6. Социально-психологическое и духовно-нравственное стимулирование труда.

Тема 7. Комплексная система управления трудовой мотивацией.

Технологии изучения: в ходе лекционных занятий основной образовательной технологией является целевое слушание с использованием презентационного сопровождения, элементы учебной дискуссии. В ходе семинарских занятий основными образовательными технологиями являются: деловые игры, основанные на анализе проблемных ситуаций и разработки путей их решения, «разбор» примеров практики управления; проектирование технологий взаимодействия и создания нормативно-правовых документов; работа в творческих группах по обсуждению проблем изучения; прослушивание и обсуждение публичных выступлений студентов; разработка кластеров и их обсуждение.

Оценочные средства: текущий контроль успеваемости включает в себя выполнение заданий по накопительной балльно-рейтинговой оценке качества знаний студентов: результаты экспресс-опросов; оценка учебно-исследовательской активности студентов: учебный доклад; выполнение презентации; индивидуальное устное сообщение; участие в учебной дискуссии (устное рецензирование ответов сокурсников и др. формы фрагментарного участия в занятии); решение задач. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета

Дисциплина УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ И УЧЕТ ПЕРСОНАЛА

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: является приобретение комплекса современных знаний, умений и навыков в области управленческого учета кадрового состава.

Задачи дисциплины:

- знакомство студентов с основными требованиями нормативных документов и ГОСТов к оформлению документации по учету персонала;
- формирование у студентов навыков разработки и оформления документов учета в организации;
- развитие у студентов уверенности в своих силах и умения актуализировать свой опыт в осуществлении учета персонала.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций:**

- 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 на практике (ПК-3);
- владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-16).

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- основные задачи и функции кадровой службы и службы ДОУ, основные документы, регламентирующие профессиональную деятельность, связанную с управлением персоналом;
- основные требования нормативных документов и ГОСТ к оформлению управленческой документации, документацию учета персонала, классификацию учетных документов виды, назначение и состав первичной учетной документации.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- разрабатывать и оформлять первичные документы учета персонала организации;
- документацию по движению кадрового состава: документирования процессов приема, перевода и увольнения работников, документирование взыскания и поощрения;
- ведения трудовых книжек и личных дел;
- организации работы с управленческой документацией;
- организовать процесс работы с управленческой документацией организации.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:

- навыками оформления, ведения учетной документации в организации.

Содержание дисциплины

Тема 1. История и основные принципы учета персонала.

Тема 2. Учет личного состава, воинский учет в организации.

Тема 3. Учет использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда.

Тема 4. Учет управленческой документации.

Тема 5. Автоматизация учета персонала.

Технологии изучения: целевое слушание с элементами учебной дискуссии, лекции с видеопрезентацией, работа в группах, работа с документами, выполнение практического задания на компьютере.

Оценочные средства: текущий контроль успеваемости включает в себя проведение устных и письменных опросов с возможным использованием накопительной балльно-рейтинговой оценки качества знаний студентов. Форма промежуточной аттестации – экзамен, состоящий из двух этапов: теоретический вопрос, анализ портфолио с учетными формами документов, оформленными студентами к концу изучения курса.

Дисциплина

ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: является формирование у студентов базового комплекса знаний и навыков, необходимого для определения субъективных психофизиологических процессов и состояний в профессиональной деятельности, в том числе, при разработке проблем профессионального отбора, адаптации персонала, профессионального психического здоровья, а также привитие первичных навыков работы в качестве профессионального менеджера в области управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- познакомить студентов с теоретическими обоснованиями психофизиологических аспектов профессиональной деятельности;
- научить студентов использовать в практической деятельности знания, направленные на разработку проблем профессиональной деятельности: профессионального отбора, профпригодности, адаптации персонала к условиям профессиональной деятельности;
- научить студентов распознавать основные психофизиологические функциональные состояния;
- сформировать навык оценивания и прогнозирования влияния внешних и внутренних факторов на психофизиологические состояния персонала;
- научить студентов использовать полученные знания в качестве естественнонаучной основы для мониторинга результатов деятельности персонала и обоснования методов оптимизации самоуправления и внешнего управления профессиональной деятельностью.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций:**

- знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9);
- владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике (ПК-18).

– владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33)

В результате освоения дисциплины студенты должны знать:

- специфику и основные задачи, стоящие перед прикладной психофизиологией на современном этапе развития общества;
- теоретико-методологические основы изучения психофизиологических процессов и состояний, включая основные научные теории отечественных и зарубежных исследователей;
- психофизиологические основы построения профессии;
- теорию профессионализации персонала;
- формы профессионального опыта организации;
- виды психофизиологических функциональных состояний, в том числе пограничных, их роль и место в поведении персонала; основы оптимизации режимов труда и отдыха;
- психофизиологические особенности психических процессов, в том числе познавательных, эмоциональных, волевых в профессиональной деятельности.

уметь:

- организовать проведение психофизиологического обследования с целью изучения, оценки и прогноза психофизиологических качеств персонала, адаптационных возможностей в различных условиях профессиональной деятельности, обеспечить профилактику личной профессиональной деформации и выгорания;
- использовать объективные данные измерения и анализа физиологических и психологических рабочих нагрузок персонала для оценки профессиональной деятельности, применять на практике расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала;
- оказывать консультации по формированию трудового коллектива, применять простейшие методы психофизиологической регуляции с целью восстановления и оптимизации функционального состояния организма человека.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теория психофизиологии профессиональной деятельности. Предмет и содержание дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности». Принципы и методы психофизиологических исследований профессиональной деятельности. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности. Психофизиологические основы построения профессии. Теория профессионализации персонала, деятельная природа профессионализации.

Раздел 2. Практика психофизиологии профессиональной деятельности. Формы профессионального опыта организации. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности. Психофизиологическая адаптация персонала к условиям профессиональной деятельности. Анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок персонала. Психофизиологические компоненты работоспособности персонала.

Раздел 3. Психофизиологические состояния и поведение персонала. Психофизиологические функциональные состояния, их роль и место в поведении персонала. Влияние эргономики и технической эстетики на психофизиологические состояния персонала. Влияние социально-психологического климата в коллективе на психофизиологические состояния персонала. Влияние эмоций на профессиональную деятельность персонала. Психофизиология памяти, внимания и сознания.

Технологии изучения: в рамках изучения дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности» рекомендуется использование следующих образовательных технологий: лекционное занятие; практическое занятие; деловая игра; учебная дискуссия; работа в мини-группах.

Оценочные средства: материалы для текущего контроля (вопросы к устному собеседованию, тестовые задания), заслушивание сообщений, докладов; взаимопроверка; презентационное выступление мини-групп. Промежуточная аттестация проводится в форме устного экзамена по билетам.

Дисциплина

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: формирование системных представлений о содержании и методах формирования организационного поведения и организационной культуры коллектива предприятия, овладение технологиями и навыками организационной работы с разными социотипами сотрудников.

Задачи дисциплины:

- осмысление основных подходов и концепций организационного поведения сотрудников в коллективе,
- выработка навыков и умений организационного мышления и психосоциального анализа организационного поведения и организационной культуры,
- овладение общими методами и технологиями формирования группового поведения, изучение возможностей и ограничений каждого из методов,
- осознание потенциала взаимодействия личности и организации для ее эффективного развития.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций:**

- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);
- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37).

В ходе изучения курса «Организационное поведение и организационная культура» студент должен знать:

- историю возникновения и развития науки, изучающей феномен организационного поведения и организационной культуры;
- понятие, элементы и компоненты организационного поведения и организационной культуры, и их составляющие;
- виды и типы организационного поведения и организационных культур организации;
- пути формирования, поддержания и изменения организационного поведения и организационной культуры;
- методы диагностики организационного поведения и организационной культуры;
- методах управления организационным поведением и организационной культурой;
- сильные и слабые стороны организационной культуры;

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- применять полученные знания при решении личностных, профессиональных и социальных проблем,
- определять зависимость между уровнем организационного поведения и организационной культуры и успешной деятельностью организации.

- анализировать влияние поведения и культуры на организационную эффективность;
- определять и оценивать компоненты организационного поведения и организационной культуры;
- распознавать тип организационного поведения и организационной культуры и совершенствовать ее элементы;
- владеть методами формирования эффективной организационной культуры;

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:

- понятийно-категориальным аппаратом современной этики, способами самостоятельной работы с литературой, ориентироваться в специальной этической- нравственной литературе;
- управления поведением индивида и группы в соответствии с установившимся организационным поведением и организационной культурой, соответствующей критериям эффективности деятельности организации;
- механизмами поддержания и изменения поведения и культуры организации.

Содержание дисциплины

Тема 1. Организационное поведение и организационная культура в системе менеджмента организации. Основные типы организационных культур.

Тема 2. Поведенческая модель менеджера. Формирование организационного поведения и организационной культуры Ценностные ориентации в системе управления.

Тема 3. Поддержание и изменение организационной культуры и ее влияние на поведение человека в организации. Социализация. Социально-психологический климат в коллективе.

Тема 4. Личность в организации. Ролевое поведение в организации.

Тема 5. Особенности формирования группового поведения в организации. Организационная культура и мотивация персонала.

Тема 6. Коммуникативное поведение в организации.

Тема 7. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Управление персональным развитием в организации.

Тема 8. Поведенческий маркетинг.

Технологии изучения: в ходе лекционных занятий основной образовательной технологией является целевое слушание с использованием презентационного сопровождения, элементы учебной дискуссии. В ходе семинарских занятий основными образовательными технологиями являются: деловые игры, основанные на анализе проблемных ситуаций и разработки путей их решения; тренинговые технологии; работа в творческих группах по обсуждению проблем изучения; прослушивание и обсуждение публичных выступлений студентов.

Оценочные средства: материалы для текущего контроля (вопросы к устному собеседованию, тестовые задания). Промежуточная аттестация студентов – экзамен в устной форме, который проводится по билетам.

Дисциплина
ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Базовую часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: состоит в формировании теоретических знаний о сущности и задачах управленческого консультирования, а также в формировании практических навыков по организации и проведению управленческого консультирования.

Задачи дисциплины:

- формирование представлений о сущности управленческого консультирования;
- обучение практике проведения управленческого консультирования;
- изучение опыта управленческого консультирования;
- обучение принципам подбора консультирующей организации и контроля ее деятельности.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций:**

– 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 (ПК-19);

– 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 (ПК-31).

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- основные этапы развития консалтинговой сферы;
- основные особенности управленческого консультирования;
- виды и формы управленческого консультирования.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- использовать методы управленческого консультирования при взаимодействии с различными категориями работников;
- анализировать поведение и мотивы работников для решения управленческих задач.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:

- технологией управленческого консультирования.

Содержание дисциплины

Тема 1. Эволюция научных взглядов на проблемы управленческого консультирования.

Тема 2. Теоретические основы управленческого консультирования

Тема 3. Виды и формы управленческого консультирования

Тема 4. Методы управленческого консультирования

Тема 5. Технологии управленческого консультирования

Технологии изучения: в ходе лекционных занятий основной образовательной технологией является целевое слушание с использованием презентационного сопровождения, элементы учебной дискуссии. В ходе семинарских занятий основными образовательными технологиями являются: деловые игры, основанные на анализе проблемных ситуаций и разработки путей их решения;

тренинговые технологии; работа в творческих группах по обсуждению проблем изучения; просмотр и анализ видеоматериалов; прослушивание и обсуждение публичных выступлений студентов.

Оценочные средства: материалы для текущего контроля успеваемости (устные и письменные опросы), критерии оценки ответов студентов. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Дисциплина ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ

Учебная дисциплина «Физическая культура и спорт» входит в базовую часть блока Б.1. образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: формирование компетенции, обеспечивающей развитие физической культуры личности и способности направленно использовать разнообразные средства физической культуры, спорта и туризма для сохранения и укрепления здоровья, психофизической подготовки и самоподготовки к будущей жизни и профессиональной деятельности.

Задачи:

Сформировать знания:

- о научно – биологических, педагогических и практических основах физической культуры и здорового образа жизни.
- о методах и способах планирования самостоятельных занятий физической культурой оздоровительной направленности.

Сформировать умения:

- использовать на практике знания, умения и навыки, обеспечивающие сохранение и укрепление здоровья, психическое благополучие, развитие и совершенствование психофизических способностей, качеств и свойств личности, самоопределение в физической культуре и спорте;

- подбирать индивидуальные комплексы упражнений оздоровительной физической культур для .повышения двигательных и функциональных возможностей, обеспечения общей и профессионально – прикладной физической подготовленности к будущей профессии и быту.

Дисциплина направлена на формирование компетенции:

ОК-8 способность использовать средства и методы физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

В результате освоения содержания дисциплины студент должен

знать:

- научно – биологические, педагогические и практические основы физической культуры и здорового образа жизни.
- влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек.
- методы и способы планирования самостоятельных занятий физической культурой оздоровительной направленности.

В результате освоения содержания дисциплины студент должен

уметь:

- использовать на практике знания, умения и навыки, обеспечивающие сохранение и укрепление здоровья, совершенствование физических качеств личности, самоопределение в физической культуре и спорте;

- подбирать индивидуальные комплексы упражнений оздоровительной физической культур для повышения двигательных и функциональных возможностей организма..

- организовывать полноценный двигательный режим в учебное и внеучебное время.

В результате освоения содержания дисциплины студент должен

владеть:

- средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, поддержания уровня физической подготовленности и функционального состояния организма.

Содержание дисциплины

Тема 1. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов.

Тема 2. Социально-биологические основы физической культуры.

Тема 3. Здоровый образ жизни. Физическая культура в обеспечении здоровья. Основные понятия.

Тема 4. Общая физическая и спортивная подготовка в системе физического воспитания.

Тема 5. Основы методики самостоятельных занятий физическими упражнениями

Тема 6. Спорт. Индивидуальный выбор спорта или системы физических упражнений.

Тема 7. Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП) студентов.

Тема 8. Самоконтроль занимающихся физическими упражнениями и спортом. Основные понятия. Функциональные пробы и тесты.

Тема 9. Методика составления и проведения простейших самостоятельных занятий физическими упражнениями оздоровительной направленности.

Оценочные средства: тесты для оценки сформированности компетенции. Промежуточная аттестация проводится в форме дифзачета.

Дисциплина

ПРАВОВЕДЕНИЕ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации», является обязательной дисциплиной.

Цель дисциплины: формирование основ правовой компетентности, определяющей способность к правомерному осуществлению профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- способствовать принятию студентами установки на правомерность профессиональной деятельности, осознанию правовых ценностей современного общества;
- сформировать представление о правовом регулировании общественных отношений в современной России;
- сформировать систему знаний, необходимых для решения правовых задач;
- выработать совокупность умений, необходимых для проектирования поведения, соответствующего правовым нормам;

– сформировать способность к самоопределению и самоуправлению в правовой сфере, устойчивую потребность в правовом самообразовании.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **компетенций:**

общекультурных

– способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4);

общепрофессиональных

– знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ОПК-2);

– знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3);

– способностью использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, 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 (ОПК-8).

профессиональных:

– знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9);

– знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10)

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- основополагающие понятия и категории права;
- роль права в системе социального регулирования;
- способы реализации правовых норм;
- основы конституционного строя РФ;
- основные институты отраслевого законодательства;
- основы правового регулирования профессиональной деятельности

Уметь:

- оперировать основополагающими правовыми понятиями;
- анализировать законодательство и практику его применения, ориентироваться в специальной литературе;
- принимать правовые решения и осуществлять деятельность в точном соответствии с законом;
- составлять правовые документы (заявление, иск, жалобу, договор, объяснительную записку);
- излагать и аргументировать суждения о правовых явлениях общественной жизни.

Осознавать:

- ценность правового регулирования общественных отношений;
- правовую обусловленность профессиональной деятельности.

Содержание дисциплины

Тема 1. Основные положения теории государства и права

Тема 2. Отрасли российского права

Технологии изучения: Освоение содержания дисциплины предполагает:

1. установочные лекции, на которых дается обобщенная информация по узловым вопросам изучаемой темы (методы: объяснительно – иллюстративный, проблемного изложения, эвристической беседы);
2. самостоятельную работу студентов, включающую самостоятельное изучение вопросов, вынесенных за рамки аудиторных занятий, закрепление знаний по темам, рассмотренным на лекционных занятиях (методы: работа с учебным текстом, выполнение тренировочных заданий, решение задач, проектирование, самоконтроль);
3. семинарские занятия, направленные на закрепление и применение знаний, формирование умений, приобретение опыта решения правовых задач. (методы: решение задач, игровое моделирование, дискуссия, работа с нормативными актами и др.).

Используются технологии критериально-ориентированного и имитационного (моделирующего) обучения.

Оценочные средства: проверка качества усвоения содержания дисциплины предполагает:

- оценивание результатов деятельности студентов в ходе групповой и индивидуальной работы на семинарах (выполнение практических заданий, решение задач, участие в дискуссии и игре, работа с нормативными актами, составление индивидуально - правовых документов);
- тестирование по темам курса;
- контроль за выполнением заданий, выполняемых в процессе самостоятельной работы студентов.

Курс «Правоведение» завершается диф.зачетом, который выставляется с учетом текущей успеваемости студентов.

Дисциплина ИСТОРИЯ И КУЛЬТУРА УРАЛА

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации», является обязательной дисциплиной.

Цель дисциплины: формирование представления об особенностях развития уральского региона в цивилизационном пространстве России в историческом времени.

Задачи дисциплины:

- определить уральскую историю во временном и географическом пространстве, выделить критерии периодизации истории Урала;
- дать характеристику основным процессам, событиям и личностям в истории региона согласно установленной периодизации;

- выделить причинно-следственные связи, группы факторов (в том числе личностный), влиявшие на историю Урала;
- выявить особенности развития региона в различные исторические периоды, определить характерные черты его социально-экономического и культурного облика;
- определить место истории Урала в контексте общероссийской истории, роль Урала в современном развитии России;
- определить региональную специфику культурного облика Урала, место культуры Урала в культурном пространстве России.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общекультурных компетенций**:

- способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2).
- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32).
- В результате освоения дисциплины студент должен уметь:
 - давать характеристику основным событиям, явлениям и процессам уральской истории; анализировать их место в контексте российской истории; определять роль личности в истории; устанавливать причинно-следственные связи и соотносить российскую и локальную историю; работать с историческим источником; давать характеристику основным направлениям развития региональной культуры.

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- специфику локальной истории по сравнению с национальной; основные события уральской истории, особенности развития культуры Урала, название культовых памятников, художественных промыслов и производств, литературных произведений, созданных уральскими авторами.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:

- навыками к поиску и анализу необходимой информации в научной литературе, в электронных каталогах и в сетевых ресурсах по определенной теме.

Содержание дисциплины

Тема 1. История Урала как часть российской и мировой истории. Периодизация уральской истории.

Тема 2. История древнего Урала.

Тема 3. Средневековый Урал. Русская колонизация: содержание и особенности процесса.

Тема 4. История Урала в XVIII–XIX вв. становление и развитие горнозаводской промышленности.

Тема 5. Особенности развития культуры Урала XVII–XIX вв.

Тема 6. Основные проблемы и тенденции развития региона в XX в.

Технологии изучения: в соответствии с требованиями ФГОС ВПО, в программе данной дисциплины предусмотрено использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий. В частности, изучение дисциплины предполагает организацию самостоятельной работы студентов в малых группах, проведение учебных дискуссий, моделирование исторической действительности, развитие критического мышления. Большое значение имеют также использование компьютерных презентаций и возможностей «музейного пространства» города. Эти технологии в сочетании с внеаудиторной работой решают задачи формирования и развития профессиональных умений и навыков обучающихся, как основы профессиональной компетентности в сфере образования.

Оценочные средства: формами текущего контроля являются: устный опрос студентов; заслушивание сообщений, докладов; контрольные работы по отдельным темам или разделам дисциплины. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета (собеседования по предложенным вопросам).

Дисциплина ПОЛИТОЛОГИЯ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации», является обязательной дисциплиной.

Цель дисциплины: формирование у студентов системных знаний о политической сфере общественной жизни, что должно обеспечить умение самостоятельно анализировать политические явления и процессы, делать осознанный политический выбор, занимать активную жизненную позицию, а также помочь будущему специалисту в выработке собственного мировоззрения.

Задачи дисциплины:

- ознакомить студентов с предметом и задачами политологии как науки о политической сфере жизни общества, сформировать представление о специфических особенностях, закономерностях, способах и путях формирования данной отрасли человеческого знания, о методологии и методах политологических исследований;
- показать студентам связь политической науки и других гуманитарных дисциплин, единство вузовского гуманитарного цикла;
- ознакомить студентов с основными направлениями и этапами развития мировой политической мысли, показать особенности русской, европейской, восточной политической мысли в едином комплексе с историческим фоном, социальным и экономическим развитием общества;
- научить студентов оценивать политические концепции в контексте времени и места их создания и определять степень их актуальности для современной России, проводить типологию политических концепций;
- обеспечить усвоение студентами основных категорий политологии и умение оперировать ими; ознакомить студентов с сущностью и функциями основных политических институтов и политических образований, с этапами и циклами политического процесса. Научить студентов оценивать элементы политической системы общества и политического процесса с учетом исторических особенностей того или иного общества и периода его развития;
- обеспечить понимание студентами своеобразия политического развития России, ознакомить их с особенностями российского государства на разных этапах его развития, со спецификой взаимодействия общества и власти, с характеристиками партийной и избирательной систем современной России, с основными чертами российской политической культуры и идеологии;
- научить студентов ориентироваться в современной политической жизни, видеть варианты развития современного российского общества и мировых процессов, понимать назначение демократии как инструмента общественного развития, выработать активное и осознанное отношение к демократическим процедурам.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общекультурных компетенций:**

– способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2).

– знанием основ разработки 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 (ПК-12).

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- политические концепции выдающихся политических мыслителей прошлого и современности;
- основные закономерности развития мировой и российской политической мысли;
- особенности российской, европейской и восточной политической мысли;
- характеристику основных политических мировоззрений, особенно современных, и этапов их эволюции;
- основные категории политологии и их взаимосвязи;
- структуру политической системы общества и политического процесса;
- типологии основных политических институтов, образований, элементов политического процесса;
- основные характеристики политической системы и политического процесса современной России.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- выявлять преемственность политических идей;
- анализировать политические концепции и платформы в контексте места и времени их создания;
- применять категории политологии в ходе анализа политических систем конкретных государств, прежде всего, современной России;
- определять степень актуальности различных политических концепций и платформ для современной России.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:

- навыками классификации политических концепций и партийных политических платформ.

Содержание дисциплины

Тема 1. Политология как наука о политике: объект, предмет, методы, функции, история становления.

Тема 2. История политических учений

Тема 3. Политическая жизнь и властные отношения.

Тема 4. Гражданское общество, его происхождение и особенности.

Тема 5. Институциональные аспекты политики.

Тема 6. Политические отношения и процессы.

Тема 7. Политические организации и движения. Политическая элита. Политическое лидерство.

Тема 8. Социокультурные аспекты политики.

Тема 9. Мировая политика и международные отношения.

Тема 10. Методология познания политической реальности.

Тема 11. Политические технологии.

Технологии изучения: изучение дисциплины предполагает организацию самостоятельной работы студентов в малых группах, проведение учебных дискуссий, презентаций.

Оценочные средства: В процессе текущего контроля успеваемости используются: устные или письменные опросы студентов; компьютерное тестирование; заслушивание сообщений, докладов на семинарских и лекционных занятиях; контрольные работы по отдельным темам или разделам дисциплины. На промежуточной аттестации, которая проводится в форме зачета, используются комплексные задания, выявляющие качество подготовки по дисциплине в целом.

Дисциплина КУЛЬТУРА РЕЧИ И ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации», является обязательной дисциплиной.

Цель дисциплины: помочь студентам освоить теоретические основы культуры делового общения, культуры речи, ораторского искусства для успешного решения профессиональных задач в будущем.

Задачи дисциплины:

- сформировать навыки осознанного соблюдения основных норм русского языка;
- проанализировать понятия литературного языка, функциональных стилей;
- выявить и показать специфику официально-делового стиля;
- сформировать умения использовать различные словари для решения конкретных коммуникативных и познавательных задач;
- выработать практические навыки осуществления делового общения.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общекультурных компетенций:**

– способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);

общепрофессиональных компетенций:

– способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9);

– знанием основ разработки 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 (ПК-12);

– умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13).

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

– основные нормы русского языка; основные коммуникативные качества речи; основные нормы функциональных стилей речи; принципы и методы организации деловых коммуникаций;

уметь:

– выбирать языковые средства в соответствии с ситуацией общения; строить монологическое высказывание, владеть основными правилами построения выступления, доклада; практически реализовывать правила диалогического общения, использовать их в процессе ведения беседы, дискуссии; распознавать, комментировать и исправлять речевые ошибки в устной и письменной речи; осуществлять деловое общение;

владеть навыками:

– составления основных деловых документов; работы со словарями различных типов для решения конкретных коммуникативных и познавательных задач.

Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие культуры речи. Социальные факторы и развитие современного русского языка.

Тема 2. Основные языковые нормы.

Тема 3. Основные типы лингвистических словарей и их роль в решении различных коммуникативных задач.

Тема 4. Коммуникативные качества речи.

Тема 5. Функционально-стилистическая дифференциация языка. Официально-деловой стиль и его современные разновидности.

Тема 6. Культура делового общения: общая характеристика и специфические черты.

Тема 7. Невербальная культура делового общения. Деловой этикет.

Технологии изучения: в процессе преподавания дисциплины используются как традиционные, так и современные технологии обучения (проблемная лекция, тематические дискуссии, ролевые и исследовательские игры и др.).

Оценочные средства: дисциплина обеспечена набором оценочных средств входного, текущего и промежуточного контроля, включающим тестовые задания, различные виды диктантов, проверочные и контрольные работы по темам.

Дисциплина

МОДЕЛИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации», является обязательной дисциплиной.

Цель дисциплины: является формирование у студентов четкого представления о методологии построения системы управления организацией на основе процессного подхода.

Задачи дисциплины:

– формирование у студентов знаний и умений навыков реинжиниринга бизнес-процессов (технологических процессов управления);
– формирование у студентов знаний и умений навыков применения методов и инструментальных средств функционального моделирования процессов управления.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций**:

- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);

- 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) (ПК-17);

- 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 (ПК-19).

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- сложившуюся в отечественной и зарубежной практике терминологию, виды нотаций моделей процессов управления и соответствующие программные средства;

- основные типы проблем процессного подхода к управлению, а также понимать сложности совмещения процессного и функционально-иерархического подходов к управлению.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- применять полученные знания к решению вопросов моделирования конкретных процессов управления по отдельности и в сетевом варианте.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:

- овладеть методологией и навыками компьютерной реализации описания процессов управления с использованием популярных нотаций в среде современных средств визуального моделирования.

Содержание дисциплины

Тема 1. Основные понятия теории моделирования.

Тема 2. Модели управления, как форма эволюции управленческой мысли.

Тема 3. Сущность моделирования в управленческой деятельности.

Тема 4. Модель организации как объекта управления

Тема 5. Методология моделирования

Тема 6. Исследование операций и моделей

Технологии изучения: лекция-диалог, дискуссия, погружение в предметную среду, лекция-беседа, разработка модели, беседа-диспут, проблемно-тематические аннотации, проблемное обучение.

Оценочные средства: устные опросы студентов, проверка наличия словаря понятий, заслушивание выступлений; обсуждение специфики создание модели процессов управления по схеме: ЗАДАЧА - МОДЕЛЬ - МЕТОД - УСЛОВИЯ ПРИМЕНИМОСТИ (на примере деятельности организации); рейтинговая оценка моделей; оценка качества разработки имитационной модели: «Что будет, если...».

Для промежуточной аттестации, которая проводится в форме экзамена, разработаны вопросы и тестовые задания.

Дисциплина

ИСТОРИЯ И СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель дисциплины: сформировать у слушателей целостное представление об истории становления и эволюции государственного и муниципального управления в России с учетом особенностей развития российского общества и национальных моделей власти и управления.

Задачи дисциплины:

- владеть культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;
- осмыслить историю российской государственности в контексте цивилизационного метода исторического познания и на этой основе уяснить общие закономерности и национальные особенности процесса рационализации государственного и муниципального управления;
- развить у будущих бакалавров творческое отношение к освоению исторического опыта и умения использовать его в современных условиях;
- сформировать у обучающихся развитый понятийный аппарат, знания новых концептуальных подходов к осмыслению истории государственного и муниципального управления в России.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общекультурных компетенций:**

- способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

общефессиональных компетенций:

- знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1).

профессиональных компетенций:

- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15).

В результате изучения дисциплины студент должен

знать:

- основные теоретические подходы к происхождению государства, типы, формы, элементы (структуру) и функции государства;
- основные тенденции развития государственного и муниципального управления;
- основные принципы функционирования местной власти;
- особенности конституционного строя, правового положения граждан, форм государственного устройства, организации и функционирования системы органов государства и местного самоуправления в современной России.

уметь:

- применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности, корректно использовать в своей деятельности профессиональную лексику;
- анализировать политические процессы и оценивать эффективность политического управления;
- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;
- логически верно, аргументировано и ясно выстраивать устную и письменную речь.

владеть:

- основными принципами функционирования местной власти;
- навыками целостного подхода к анализу проблем общества.

Содержание дисциплины

Тема 1. Предмет, задачи и методология учебного курса. Государство, власть, управление: современные подходы и национальные особенности.

Тема 2. Становление государственности в Киевской Руси: исторические особенности формирования и эволюция институтов власти и управления в IX – XI вв.

Тема 3. Система государственного и местного управления в древнерусских княжествах в период феодальной раздробленности.

Тема 4. Складывание единого Российского государства в XIV – XVI вв. Государственный аппарат сословно-представительной монархии.

Тема 5. Россия в XVII в. Зарождение институтов абсолютизма в системе государственного управления.

Тема 6. Рождение империи. Система государственного управления в России в первой половине XVIII в.

Тема 7. Государственное управление в условиях «просвещенного абсолютизма». Административные реформы Екатерины II.

Тема 8. Структура и механизм государственного управления в первой половине XIX в.

Тема 9. «Великие реформы». Преобразования государственного аппарата. Земства в России.

Тема 10. Россия на пути к конституционной монархии

Тема 11. Становление и развитие советской системы государственного управления. 1917 – 1977 гг.

Тема 12. Кризис советской системы управления. Политические реформы 1989 – 1991 гг.

Тема 13. Становление современной системы государственного управления в РФ после 1991 г.

Тема 14. Содержание системы государственного и муниципального управления на современном этапе.

Тема 15. Система муниципального управления в РФ: особенности организации и функционирования.

Тема 16. Основные направления деятельности муниципалитетов

Технологии изучения: лекция-диалог, дискуссия, лекция-беседа, лекция-практикум, беседа-диспут, проблемно-тематические аннотации, проблемное обучение, коллоквиум.

Оценочные средства: текущий контроль включает в себя устный опрос студентов, оценка качества усвоения материала, заслушивание выступлений, проведение теста по теме, оценка участия студентов в групповых работах по презентации информационного материала, проведение итогового коллоквиума по теме. Для промежуточной аттестации, которая проводится в форме экзамена, разработаны экзаменационные вопросы и критерии оценки ответов.

Дисциплина ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель дисциплины: освоение студентами основ системы нормативно-правового регулирования управленческой деятельности в Российской Федерации с возможностью применения полученных знаний в практической деятельности.

Задачи дисциплины:

- изучение взаимосвязи современной системы управления персоналом и трудового права, их отдельных управленческих подсистем и правовых институтов, а также специальных норм, правил, требований и правовых механизмов, обеспечивающих эффективность системы управления персоналом современной организации;
- формирование навыков правовой регламентации деятельности юридической службы и службы персонала организации (учреждения, предприятия), а также кадровой службы органа государственной власти РФ (субъекта РФ) в области принятия и правового закрепления управленческих решений в кадровой сфере;
- освоение правовых способов закрепления кадровой политики и корпоративной культуры организации, а также правовых аспектов функционирования таких управленческих подсистем как подбор и высвобождение персонала, адаптация, мотивация, материальное стимулирование, оценка, обучение, развитие и др.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общекультурных компетенций:**

- способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4);

общепрофессиональных компетенций:

- знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ОПК-2);
- знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3);

профессиональных компетенций:

- знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10).

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля;
- правовые и нравственно-этические нормы в сфере профессиональной деятельности;
- правовые технологии управления персоналом.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- интегрировать в деятельность подразделения положения федерального и регионального законодательства, инструкции и нормативы;

- анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы;
- принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом;
- использовать и составлять нормативные и правовые документы.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:

- юридической терминологией;
- навыками работы с правовыми актами;
- навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности;
- навыками разрешения конфликтов интересов с позиций социальной ответственности;
- навыками медиативной деятельности.

Содержание дисциплины

Тема 1. Роль и значение правового регулирования трудовых отношений в управлении человеческими ресурсами организации.

Тема 2. Правовые основы подбора и адаптации персонала.

Тема 3. Правовые основы управленческих решений в сфере управления карьерой и развития человеческих ресурсов.

Тема 4. Правовое регулирование высвобождения персонала.

Тема 5. Роль социального партнерства в системе управления человеческими ресурсами. Участие работников в управлении организацией.

Тема 6. Тайм-менеджмент: возможности правового регулирования рабочего времени, времени отдыха и отпусков в организации.

Тема 7. Правовые аспекты управления вознаграждением и материальное стимулирование персонала.

Тема 8. Трудовые споры в системе управления конфликтами

Технологии изучения: в ходе лекционных и семинарских занятий основными образовательными технологиями являются: интерактивные лекции; встречи с работниками кадровых служб; деловые игры; разбор конкретных ситуаций; творческие задания, в том числе написание эссе, подготовка студентами статей и докладов; дискуссия; создание образовательных ресурсов, в частности - тематических библиографий, научных литературных обзоров по теме; использование кейс-технологий.

Оценочные средства: текущий контроль успеваемости включает в себя проведение устных и письменных опросов, заслушивание докладов и сообщений, составление схем и таблиц, участие в учебной дискуссии (устное рецензирование ответов сокурсников и др. формы фрагментарного участия в занятии). Промежуточная аттестация проводится в форме дифференцированного зачета, для которого используется решение задач; составление проектов документов.

Дисциплина ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель дисциплины: формирование знаний организационных законов, принципов и правил, требующихся для выработки современного организаторского мышления, умения их практического осуществления.

Задачи дисциплины:

- формирование основополагающих представлений о законах, принципах и механизмах функционирования организационных систем;
- выработка навыков по изучению деятельности современных предпринимательских организаций;
- изучение основ создания организации новой формации и управления ими в условиях рынка.
- применение полученных знаний и навыков при разработке проектов организаций.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций**:

- 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 (ПК-34);
- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37).

Специалист по управлению персоналом в итоге изучения курса должен знать:

- теоретические основы и закономерности развития организации;
- принципы управления в организационных системах.

уметь:

- использовать методы проектирования организационных структур;
- систематизировать и обобщать информацию, готовить справки по вопросам организации работы и управления организацией;
- оценить эффективность организационных систем.

владеть:

- навыками по разработке проектов;
- навыками разработки системных концепций с целью выявления и реализации организационных резервов совершенствования постановки дела.

Содержание дисциплины

Тема 1. Теория организации и ее место в системе научных знаний.

Тема 2. Природа и сущность организации.

Тема 3. Организация как открытая система.

Тема 4. Социальная организация. Хозяйственные организации.

Тема 5. Организация и управление.

Тема 6. Система законов организации

Тема 7. Принципы организации.

Тема 8. Тенденции развития организации.

Технологии изучения: лекция-диалог, дискуссия, лекция-беседа, лекция-практикум, проблемно-тематические аннотации, проблемное обучение.

Оценочные средства: текущий контроль в процессе изучения дисциплины осуществляется, как правило, с применением накопительной балльно-рейтинговой системы, предусматривающей различные формы контроля успеваемости: устные опросы студентов, проверка наличия словаря понятий, заслушивание выступлений, обсуждение компонентов социотехнической подсистемы организации, оценка результатов решения практических заданий, собеседование, рейтинговая оценка по результатам диспута. Промежуточная аттестация проводится с использованием экзаменационных вопросов и заданий.

Дисциплина ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель дисциплины: формирование знаний, умений и навыков студентов в области менеджмента путем ознакомления их с основными понятиями; организационно-управленческими структурами; функциями и методами управления персоналом; современными требованиями к менеджеру.

Задачи дисциплины:

- изучить теоретические основы современного менеджмента,
- развить практические навыки управления,
- ознакомить с отечественным и зарубежным опытом в сфере менеджмента.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций:**

- 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 (ПК-1);
- 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 (ПК-4);
- 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 (ПК-6).

Специалист по управлению персоналом в итоге изучения курса должен знать:

- теоретические основы менеджмента;
- типы организационных структур управления, их специфику, функции менеджмента, факторы эффективности менеджмента, особенности мотивации персонала в современных организациях, самоменеджмент руководителя;

владеть навыками:

- проектирования организационно-управленческой структуры организации в соответствии с ее целями и задачами;
- контроля за результатами управленческой деятельности; мотивации деятельности персонала.

Содержание дисциплины

Тема 1. Предмет менеджмента. Основные этапы развития менеджмента как науки.

Тема 2. Опыт менеджмента за рубежом и его использование в России.

Тема 3. Организационные структуры управления.

Тема 4. Содержание процесса управления.

Тема 5. Плановая деятельность в системе менеджмента.

Тема 6. Принятие управленческих решений.

Тема 7. Методы управления.

Тема 8. Коммуникации в управлении. Деловое общение.

Тема 9. Кадровый менеджмент.

Тема 10. Руководство и лидерство в организации.

Тема 11. Управление конфликтами и стрессами в организации.

Тема 12. Модель современного менеджера. Самоменеджмент руководителя.

Технологии изучения: лекция-диалог, дискуссия, лекция-беседа, лекция-практикум, беседа-диспут, проблемно-тематические аннотации, проблемное обучение, тренинговые упражнения, деловая игра.

Оценочные средства: контрольная работа, экзамен по окончании курса, контроль самостоятельной работы студентов проводится по тестовым заданиям, в индивидуальных и групповых опросах-беседах.

Дисциплина

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель дисциплины: является формирование у студентов знаний и представлений о содержании стратегического менеджмента на уровне организации как необходимого условия её стабильного развития и сохранения конкурентоспособности в долгосрочной перспективе.

Задачи дисциплины:

охарактеризовать роль стратегического менеджмента в управлении современными организациями;

- описать этапы и уровни стратегического управления на предприятии;
- познакомить с алгоритмами анализа внешней среды фирмы в целом и отраслевым анализом изучения конкурентов и потребителей;
- сформировать начальные умения владения технологиями управленческого анализа на предприятии для оценки его стратегического потенциала;
- сформировать знания о подходах к портфельному анализу, чтобы определить пути балансирования хозяйственного портфеля фирмы;
- определить конкурентные преимущества для построения корпоративной и деловых стратегий;
- оценить выгоды и риски различных направлений диверсификации и интеграции.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общекультурных компетенций:**

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);

профессиональных компетенций:

- 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 (ПК-1).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен знать:

- роль стратегического менеджмента в управлении современными организациями;
- этапы и уровни стратегического управления на предприятии;
- стратегии фирм различных отраслей;
- механизмы реализации стратегии в хозяйственной деятельности предприятий;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен уметь:

- применять алгоритмы анализа внешней среды фирмы в целом, отраслевого анализ, изучения конкурентов и потребителей;
- оценить стратегический потенциал организации;
- применять портфельный анализ для балансирования хозяйственного портфеля фирмы;
- определять конкурентные преимущества для построения корпоративной и деловых стратегий;
- оценивать выгоды и риски различных направлений диверсификации и интеграции;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен владеть:

- технологиями стратегического менеджмента в управлении персоналом.

Содержание дисциплины

Тема 1. Предпосылки, этапы развития и сущность стратегического менеджмента

Тема 2. Основные компоненты стратегического менеджмента

Тема 3. Анализ стратегических факторов внешней среды

Тема 4. Управленческий анализ внутренних сторон организации

Тема 5. Цели, основные этапы и подходы портфельного анализа

Тема 6. Выявление и определение конкурентных преимуществ организации

Тема 7. Цели и мотивы, основные формы, выгоды и издержки диверсификации

Тема 8. Стратегии предприятий различных отраслей

Тема 9. Определение стратегических альтернатив и условия реализации стратегии

Тема 10. Опыт разработки стратегий российских предприятий

Тема 11. Стратегическое управление территориально организованными системами

Технологии изучения: проблемная лекция, лекция-визуализация, дискуссии (диспуты) по актуальным теоретическим и практическим проблемам; на семинарах-дискуссиях нередко вводят элементы «деловой игры» с ролевыми инструментами; ситуативные задания (анализ конкретных случаев из хозяйственной практики), позволяющие выработать практические навыки принятия решений; практикумы по структурному и динамическому анализу экономических величин в ретроспективе, что прививает навыки в выявлении основных тенденций развития каких-либо экономических категорий; имитационное моделирование, позволяющее изучать экономические процессы путем построения их условных образов; семинар-исследование.

Оценочные средства: текущий контроль проводится в форме устного или письменного опроса. Промежуточная аттестация проводится в виде экзамена, для которого разработаны вопросы и практические задания с критериями оценки полученных ответов.

Дисциплина ПСИХОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель дисциплины: формирование у студентов фундаментальных знаний, касающихся движущих сил, условий и механизмов психического развития персонала.

Задачи дисциплины:

- формирование у студентов представления о предмете изучения психологии развития персонала, как о методологических, теоретических, экспериментальных и прикладных аспектах рассмотрения разноуровневых процессов психического развития человека;
- изучение антропогенетических предпосылок психического развития, возрастной динамики развития психики в онтогенезе, закономерностей функционального генезиса психической деятельности;
- рассмотрение различных аспектов социокультурной специфики познавательного, эмоционального, нравственного развития в различных экономических, этнических и социально-психологических условиях.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общепрофессиональных компетенций:**

- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК – 7);

профессиональных компетенций:

- владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);
- владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33).

По итогам изучения учебной дисциплины студент должен знать:

- методологию изучения психологии развития, включая основные научные теории, рассматривающие комплексное изучение жизненного пути человека;

– основные закономерности движущей силы и механизмы возрастной динамики, лежащие в основе построения современной возрастной периодизации и выделения отдельных фаз жизни, критических моментов, сензитивных периодов в психическом развитии человека;

– современные научные принципы воздействия на процессы регуляции и саморегуляции психического развития, необходимые как для индивидуального совершенствования, так и для практической деятельности в различных областях, включая сферу управления.

Владеть:

– понятийно-категориальным аппаратом, принятым в психологии развития;

– навыками организации объективного системного исследования развития человека;

– информацией о научных методах воздействия на процессы психического развития в отдельные моменты жизненного цикла человека; о задачах современной акмеологии.

Уметь:

– сопоставить основные теории развития человека (научения, когнитивные, психоаналитические, гуманистические и др.).

– охарактеризовать различные теоретические подходы к объяснению реальных проблем физического, когнитивного и психосоциального развития в разных возрастных периодах (пренатальном и постнатальных).

– выявить взаимосвязи между актуальными проблемами психологии развития, современной социальной политикой, государственным законодательством и другими сферами жизнедеятельности человека.

Содержание дисциплины

Тема 1. Основные проблемы и понятия психологии развития персонала.

Тема 2. Зарубежные и отечественные концепции психического развития персонала.

Тема 3. Проблемы возраста и возрастной периодизации.

Тема 4. Особенности психического развития человека на различных этапах онтогенеза.

Тема 5. Особенности психического развития персонала в трудовой деятельности.

Тема 6. Психотехнологии работы с персоналом на разных этапах профессиональной деятельности

Технологии изучения: в ходе лекционных занятий основной образовательной технологией является целевое слушание с использованием презентационного сопровождения, элементы учебной дискуссии. В ходе семинарских занятий основными образовательными технологиями являются: деловые игры, основанные на анализе проблемных ситуаций и разработки путей их решения; тренинговые технологии; работа в творческих группах по обсуждению проблем изучения; прослушивание и обсуждение публичных выступлений студентов; мастер-класс.

Оценочные средства: текущий контроль успеваемости включает в себя устные и письменные опросы. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена на основе составленных вопросов и критериев оценки полученных ответов.

Дисциплина

ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель дисциплины: формирование у будущих специалистов современных фундаментальных знаний в области основ теории и методологии страхования, в области теории и практики социальной защиты населения.

Задачи дисциплины:

- изучение правовых и юридических основ социальной защиты населения в системе обязательного социального страхования и в области коммерческого страхования;
- анализ классификационных схем страхования и форм его проведения;
- изучение организации системы социальной защиты населения, характеристики элементов социальной защиты населения;
- формирования навыков регулирования страховых отношений в практике деятельности предприятия;
- освоение методов построения страховых тарифов.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **компетенций**:

- владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4)
- владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29).

Главным требованием к уровню подготовки становится:

знание

- категориального аппарата экономики и права;

умение

- работать с нормативно-правовыми документами;
- умение представлять результаты научно-исследовательской деятельности.

Содержание дисциплины

Тема 1. Организация системы социальной защиты населения.

Тема 2. Социальное страхование в системе социальной защиты населения.

Тема 3. Субъекты обязательного социального страхования: их права и обязанности.

Тема 4. Государственное регулирование обязательного социального страхования.

Тема 5. Финансовая и бюджетная системы обязательного социального страхования.

Тема 6. Особенности национальной системы обязательного социального страхования РФ, структура системы.

Тема 7. Государственное социальное страхование: общее и профессиональное.

Тема 8. Пенсионное страхование.

Тема 9. Обязательное медицинское страхование.

Тема 10. Характеристика рынка личного страхования в России. Перспективы его развития.

Тема 11. Социальное и личное страхование в странах ЕС.

Технологии изучения: в ходе лекционных занятий основной образовательной технологией является целевое слушание с использованием презентационного сопровождения, элементы учебной дискуссии. В ходе семинарских занятий основными образовательными технологиями являются: проектирование технологий создания нормативно-правовых документов; работа в творческих группах по обсуждению проблем изучения; прослушивание и обсуждение публичных выступлений студентов; кейс-стадии.

Оценочные средства: текущий контроль успеваемости включает в себя выполнение проведение устных и письменных опросов, заслушивание учебных докладов и сообщений. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета по составленным вопросам.

Дисциплина

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель дисциплины: формирование у студента комплекса современных знаний и умений по оптимизации систем и процессов социального управления персоналом организации в условиях становления и развития рыночных отношений.

Задачи дисциплины:

- формирование знаний по теоретическим основам науки управления человеческими ресурсами организации;
- выработка навыков в области управления социальным развитием персонала;
- изучение тенденций развития науки в сфере управления социальным развитием персонала организации и использования новых информационных технологий;
- применение полученных знаний и навыков при разработке проектов социального развития персонала организации.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций:**

- владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);
- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32).

Специалист по управлению персоналом в итоге изучения курса должен иметь представление о месте и значении социальной составляющей управления персоналом в общей системе управления деятельностью организации;

знать:

- понятие социальной политики;
- необходимость и направления деятельности службы социального развития на предприятии;
- основы введения социальных технологий в практику управления;
- роль обеспечения социальной защиты персонала и социального партнерства.

уметь:

- самостоятельно планировать социальное развитие персонала;

- разрабатывать паспорт предприятия;
- грамотно формулировать цели и задачи и функции социальной службы организации.

владеть:

- навыками работы с научной, нормативной, справочной литературой;
- навыками обобщения и использования передового опыта в области управления персоналом.

Содержание дисциплины

Тема 1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины.

Тема 2. Персонал как объект социального управления.

Тема 3. Основные элементы и назначение социальной среды.

Тема 4. Основные факторы социальной среды организации.

Тема 5. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.

Тема 6. Механизм управления социальными процессами в организации.

Тема 7. Приоритеты социального развития в современных условиях.

Тема 8. Современные тенденции социального развития и гуманизация труда.

Тема 9. Влияние на организацию социальной политики государства.

Тема 10. Социальная служба организации.

Технологии изучения: лекция-диалог, лекция-беседа, дискуссия, погружение в предметную среду, беседа-диспут, обучение с помощью ТСО.

Оценочные средства: текущий контроль осуществляется с применением устных и письменных опросов студентов, проверки наличия словаря понятий, заслушивания выступлений, оценки качества создания аналитического материала, собеседования, решения практических заданий. Промежуточная аттестация проводится в форме диф. зачета (защита социального паспорта организации).

Дисциплина

РАЗРАБОТКА И ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель дисциплины: является формирование у студентов определенных управленческих навыков в части разработки и принятия и реализации управленческих решений.

Задачи дисциплины:

- изучить методологические и методические подходы к разработке управленческих решений;
- научиться определять наиболее существенные факторы, обуславливающие качество решений в условиях изменяющейся среды;
- овладеть навыками построения различных алгоритмов и организационных форм разработки решений;
- приобрести умение планирования, организации, мотивации, контроля и оценки эффективности разрабатываемых решений.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций:**

- способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-25);
- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37).

По результатам освоения дисциплины студент должен знать:

- основные понятия и инструменты принятия решений;
- основные модели принятия решений;
- виды управленческих решений и методы их принятия;
- основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией в области разработки и принятия решений.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:

- методами решения типовых организационно-управленческих задач.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- решать типовые задачи при принятии управленческих решений;
- строить организационно-управленческие модели принятия решений

Содержание дисциплины

Раздел 1. Решения в системах и процессах управления. Понятие управленческого решения, его многозначность и классификация. Управленческие решения в системе государственного и муниципального управления и процессах менеджмента. Иерархия, структура, уровни управления и их влияние на разработку управленческих решений. Измерение, оценка и эффективность управленческих решений.

Раздел 2. Методологические основы разработки и принятия управленческих решений. Формирование методологии исследования процессов разработки управленческих решений. Методологические подходы к разработке управленческих решений в сложных организационных системах. Централизация и децентрализация в разработке управленческих решений и формирование организационного потенциала.

Раздел 3. Технология разработки управленческих решений. Технология менеджмента и разработка управленческих решений. Разработка стратегических и оперативных решений. Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска. Современные информационные технологии в разработке управленческих решений.

Раздел 4. Практическое использование методики разработки управленческих решений. Разработка корпоративных решений. Разработка решений в сфере маркетинга. Разработка управленческих решений на малых предприятиях.

Технологии изучения: целевое слушание, семинар в виде прослушивания и обсуждения докладов студентов, семинар – дискуссия.

Оценочные средства: материалы для письменных экспресс-опросов, тематика и критерии оценки сообщений и докладов, сделанных студентами на семинарских занятиях. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена по билетам.

**Дисциплина
УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ**

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель дисциплины: сформировать у студентов комплекс знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно управлять проектами в различных областях социальной сферы, обеспечивая достижение определенных в проекте результатов по составу и объему работ, стоимости, времени, качеству и удовлетворению участников проекта.

Задачи дисциплины:

- сформировать теоретические представления об основных понятиях проектного планирования и управления, системной модели управления проектами;
- сформировать у студентов представление о проекте как методе управления в организации
- изучить специфику процессов управления проектами в различных сферах социальной жизни общества;

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций:**

- 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 (ПК-34);
- знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35);
- 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 (ПК-36).

В результате освоения дисциплины студент должен знать :

- современную методологию управления проектом
- определения и понятия проектов, программ и их контекста, как объектов управления
- определения и понятия о субъектах управления и используемого ими инструментария
- процессы и инструменты управления различными функциональными областями проекта
- современные программные средства и информационные технологии, используемые в управлении проектами
- историю и тенденции развития управления проектом

Уметь:

- определять цели, предметную область и структуры проекта
- составлять организационно-технологическую модель проекта
- рассчитывать календарный план осуществления проекта
- формировать основные разделы сводного плана проекта
- осуществлять контроль и регулирование хода выполнения проекта по его основным параметрам
- использовать программные средства для решения основных задач управления проектом

Владеть:

- процедурой разработки Устава, предварительного описания, плана управления проектом;

- планированием и оценкой бюджета проекта;
- методами планирования ресурсов, необходимых для успешной реализации проектов;
- навыками презентации проекта.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы и управления проектами

Введение в управление проектами

Методологические основы управления проектами

Концепция жизненного цикла проекта

Раздел 2. Стандарт и области знаний по управлению проектами

Общее взаимодействие групп процессов управления проектами

Управление процессами инициализации проекта

Управление группами процессов планирования проекта

Управление рисками проекта

Раздел 3. Основные подсистемы по управлению проектами в рамках системного подхода

Процессы исполнения проекта: управление содержанием и организацией проекта

Процессы исполнения проекта: управление продолжительностью и ресурсам проектами

Процессы исполнения проекта: управление качеством проекта

Компьютерная поддержка управления проектом

Оценочные средства: материалы для текущего контроля знаний (письменный экспресс-опрос, заслушивание сообщений, докладов, выступлений на семинарских занятиях). Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена по билетам.

Дисциплина

КОНФЛИКТОЛОГИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: обучение студентов основам теоретических знаний и практических навыков по управлению конфликтами в организации.

Задачи дисциплины: сформировать у студентов представление о месте и роли конфликтологии в системе управленческих наук, ее объекте и предмете, целях и задачах;

- дать студентам знания о факторах и причинах, структуре и функциях, динамике процесса и формах завершения конфликтов, об основных теоретических моделях организационных конфликтов, сформированных в различных научных школах;

- провести обстоятельный анализ базовых понятий теории социального конфликта с тем, чтобы научить студентов комплексному рассмотрению понятийного аппарата конфликтологии;

- привить практические навыки применения методов и методик конструктивного разрешения конфликтных ситуаций.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих

профессиональных компетенций:

- знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30);
- 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 (ПК-31).

В результате изучения курса студент должен знать:

- теоретические школы, модели и понятийный аппарат современной конфликтологии, типологии и классификации организационных конфликтов, этапы и механизмы протекания конфликта, социальные технологии регулирования и разрешения организационных конфликтов различных типов.

Должен уметь:

- правильно определять и оценивать причины возникновения конфликтных ситуаций, интересы и мотивы поведения оппонентов, перспективы дальнейшего развития конфликтов в организации; выбрать адекватную стратегию, методы и технологию эффективного воздействия на конкретный социальный конфликт; измерить и оценить степень результативности использованных субъектом управления средств управления внутриорганизационным конфликтом.

Должен владеть:

- методологическим, методическим и технологическим арсеналом средств управления социально-организационными конфликтами, практическими приемами и навыками их регулирования и разрешения.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Общая теория конфликта как социального явления

Конфликтология: предмет, задачи, история возникновения научной дисциплины

Природа конфликта как социального явления

Теории возникновения конфликтов

Структура, процесс и динамика конфликта

Раздел 2. Типология конфликтов в сфере управления

Конфликт в организации: понятие, специфика, структура

Подходы к классификации конфликтов

Внутриличностный конфликт: понятие, виды, причины и последствия

Межличностные конфликты: типы конфликтных личностей и стратегии поведения в конфликте

Групповые конфликты: модели поведения групп в конфликтом взаимодействии

Раздел 3. Технологии разрешения конфликтов в сфере управления

Технологии управления конфликтами: подходы, классификация, концепции управляемости конфликтами

Технологии профилактики конфликтов в организации

Технологии разрешения конфликтов

Переговоры как способ разрешения конфликтов

Технологии изучения: целевое слушание с элементами учебной дискуссии, лекции с видеопрезентацией, проблемно-ориентированная лекция работа в группах; работа с документами; просмотр видеофильмов; разработка кластеров (для систематизации материала), его презентация в группах; ролевая игра; тренинговые упражнения; использование компьютерных диагностик.

Оценочные средства: материалы текущего контроля (вопросы и тестовые задания, оценка выступлений студентов на семинарских занятиях, терминологический диктант). Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с использованием вопросов для устного собеседования и практических заданий.

Дисциплина

ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЕМ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: дать систематизированные знания о составлении управленческих документов на основе действующих стандартов. Показать связь информационной среды и систем документирования учреждения, организации, предприятия и элементов механизма управления, включающих оформление, движение документов, контроль исполнения, поисково-справочную и аналитическую работу.

Задачи дисциплины:

- знакомство студентов с общими принципами документационного обеспечения управления организацией, основными нормами оформления документов;
- изучение студентами организационных методов ведения делопроизводства, видов документооборота и этапов обработки потоков деловых документов;
- развитие навыков самостоятельной работы с нормативными документами, регламентирующими документирование управленческой деятельности и навыков разработки и оформления управленческих документов;
- развитие у студентов уверенности в своих силах и умения актуализировать свой опыт в составлении и оформлении управленческой документации.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций:**

- знанием основ разработки 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 (ПК-12);
- умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13);
- владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-27);

– знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28);

– владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организацией управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК – 38).

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

– значение документа и документационного обеспечения управленческой деятельности;

– основные требования нормативных документов и ГОСТ к оформлению документации, системы документации, классификацию документов, современные требования к документационному обеспечению управления.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

– разрабатывать и оформлять основные виды организационной, управленческой, документации и деловой корреспонденции;

– организовать технологических операций при работе с документами предприятия, учреждения;

– систематизировать документы и организовывать их хранения.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:

– навыками организации документационного обеспечения управления;

– навыками выполнения ключевых технологических операций при работе с документами.

Содержание дисциплины

Тема 1. Принципы организации и управления делопроизводством. Документы их функции и классификация. Система стандартов.

Тема 2. Организация работы с документами. Документооборот.

Тема 3. Документирование организационной деятельности.

Тема 4. Документирование управленческой деятельности.

Тема 5. Защита информации. Архивное хранение.

Технологии изучения: лекции с видеопрезентацией, выполнение практического задания на компьютере, работа с документами.

Оценочные средства: текущий контроль успеваемости включает в себя устные и письменные опросы, тестовые задания. Форма промежуточной аттестации – зачет, состоящий из двух этапов: теоретический вопрос и анализ портфолио с документами, оформленного студентами, к концу изучения курса.

Дисциплина ПРИКЛАДНАЯ ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА

Дисциплина «Прикладная физическая культура» является частью учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель: формирование компетенции, обеспечивающей способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Сформировать знания:

- о научно-практических основах физической культуры и здорового образа жизни, влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек.
- правила и способы планирования индивидуальных занятий различной целевой направленности.

Сформировать умения:

- выполнять индивидуально подобранные комплексы оздоровительной и адаптивной физической культуры, композиции ритмической и аэробной гимнастики, комплексы упражнения атлетической гимнастики.
- использовать творческие средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни и стиля жизни.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ОК-8 – способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.;

В результате освоения содержания дисциплины обучающийся должен

знать:

- научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни.
- влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек.
- правила и способы планирования индивидуальных занятий различной целевой направленности.

уметь:

- Выполнять индивидуально подобранные комплексы оздоровительной и адаптивной физической культуры, композиции ритмической и аэробной гимнастики, комплексы упражнения атлетической гимнастики.
- преодолевать искусственные и естественные препятствия с использованием разнообразных способов передвижения.
- осуществлять творческое сотрудничество в коллективных формах занятий физической культурой.

владеть:

- средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности.

Содержание дисциплины

Тема 1. Баскетбол. Техника перемещений.

Тема 2. Волейбол. Поддачи мяча. Передачи мяча.

Тема 3. Настольный теннис. Стойки, перемещения, поддачи, удары.

Тема 4. Легкая атлетика. Техника бега на короткие и средние дистанции.

Тема 5. Легкая атлетика. Техника метаний.

Образовательные технологии

Процесс обучения по дисциплине «Прикладная физическая культура» построен в форме практических занятий, в ходе которых формируются основные умения по разделам дисциплины.

Оценочные средства: тесты для оценки сформированности компетенции. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Дисциплина «СОЦИОЛОГИЯ»

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» и является курсом по выбору.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общекультурных компетенций:**

- способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

профессиональных компетенций:

- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15).

В результате освоения дисциплины студент должен **знать:**

- основные характеристики процессов сбора, передачи, поиска, обработки и накопления информации;
- основные модели научных картин мира.

В результате освоения дисциплины студент должен **уметь:**

- обосновывать выбор теоретико- методологических основ исследования явлений и процессов в сфере социального обслуживания в контексте различных моделей научных картин мира;
- использовать в своей профессиональной деятельности объективные оценки социальных решений.

В результате освоения дисциплины студент должен **владеть:**

- методиками анализа явлений и процессов в сфере социального обслуживания в соответствии с выбранной моделью научной картины мира;
- навыками исследования различных социальных проблем в современном обществе.

Содержание дисциплины

Тема 1. Основные этапы рассмотрения социальных проблем общества.

Тема 2. Уровни современного социологического знания.

Тема 3. Социологические теории в практике социальной работы: среднеуровневые, проблемно-ориентированные, отраслевые, объектные и т.д.

Тема 4. Социологические парадигмы в практике социальной работы.

Тема 5. Взаимодействие моделей социальной политики и форм социальной защиты представителей разных социальных групп.

Тема 6. Влияние экологических факторов на организацию жизнедеятельности представителей разных социальных групп.

Тема 7. Социальные показатели качества жизни населения и его жизненного потенциала.

Тема 8. Социальную безопасность населения.

Тема 9. Специфики организации социальной работы в разных типах поселения.

Технологии изучения: в учебном процессе используются следующие технологии обучения: целевое слушание с элементами учебной дискуссии, проблемно-ориентированная лекция, работа в творческих группах, элементов кейс-технологии.

Оценочные средства: текущий контроль успеваемости проводится с использованием вопросов и тестовых заданий. Промежуточная аттестация (дифференцированный зачет) проводится в форме устного собеседования по заранее составленным вопросам с утвержденными критериями оценки.

Дисциплина **ИСТОРИЯ РЕЛИГИИ**

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» и является курсом по выбору.

Цель изучения дисциплины:

- изучение закономерностей религии как социального феномена, знакомство с мировыми религиями, их зарождением и развитием. В процессе преподавания дисциплины важно сформировать целостное представление о религии как самостоятельной области знания и практической составляющей реальной жизнедеятельности современного человека; необходимо выявить мировоззренческую и социокультурную роль религии в современном обществе.

Задачи дисциплины:

- дать характеристику религии как общественного явления;
- представить общую картину истории религии посредством ее исторической классификации;
- познакомить студентов с основными мировыми религиями;
- сформировать у студентов способность самостоятельно анализировать историю той или иной религии, выявлять ее истоки, учение основателя и движущие мотивы дальнейшего ее развития;
- дать понимание тенденции религиозных течений в современном обществе

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общекультурных компетенций:**

- способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1)
- способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

профессиональных компетенций:

- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15).

Студент должен знать:

- генезис, сущность содержания и специфику религии как общественного явления;
- содержание вероучений основных национальных и мировых религий, историю их развития, традиции, культуры;

- религиозную специфику российской духовной культуры и влияние православной традиции на формирование мировоззренческих основ российского менталитета.

Студент должен уметь:

- классифицировать позитивные и негативные аспекты воздействия религии и религиозных культов на духовный мир личности;
- выявлять зависимость религиозных представлений от уровня развития культуры и общества;
- интерпретировать различные религиозные феномены с учетом философского, социологического, психологического и антропологического подходов;
- на основе знаний специфики основных положений религиозных конфессий России использовать «религиозный фактор» в целях повышения эффективности и результативности профессиональной деятельности.

Содержание дисциплины

1. Религия как социокультурное явление
2. Христианство. История, особенности вероучения и культа
3. Ислам. Особенности вероучения и культа
4. Буддизм. Особенности вероучения и культа
5. Сравнительный анализ мировых религий
6. Новые религиозные движения
7. Государственно-конфессиональные отношения в РФ

Технологии изучения: аудиторные занятия предусматривают использование активных форм обучения. При сохранении роли лекции, как традиционной формы обучения, в ходе её используются такие технологии как беседа, кейс-технологии, экспресс-опросы. Групповой диалог с элементами дискуссии – основная технология проведения семинаров. В то же время семинары предусматривают заслушивание сообщений, «мозговой штурм», проблемные дискуссии, диалоги, оппонирование и рецензирование.

Оценочные средства:

Текущий контроль успеваемости студентов предусматривает следующие формы контроля:

- тесты, контролирующие усвоение понятий, имён на семинарах;
 - заслушивание сообщений, докладов;
 - заслушивание выступлений на семинарах;
 - оценка участия в групповых диалогах и дискуссиях;
 - проверка работы с первоисточником, оценка умения его анализировать.
- Формой промежуточной аттестации является сдача диф.зачета по предмету.

**Дисциплина
ЛОГИКА**

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» и является курсом по выбору.

Цель изучения дисциплины: обучение первокурсников основным методам анализа и построения рассуждений в естественных языках, с элементарным применением искусственного символизма. Таким образом, навыки рассуждения помогут студентам формулировать свои мысли более ясно и успешно доказывать свою точку зрения.

Задачи дисциплины:

- знать историю силлогистики, уметь определять специфику логического умозаключения;
- знать основные формы логического мышления: понятие, суждение, умозаключение;
- сформировать логические основы теории аргументации.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общекультурных компетенций:**

- способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1);
- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

профессиональных компетенций:

- 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 приме (ПК-1);
- знанием основ разработки 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 (ПК-12).

Содержание дисциплины

1. Значение логики в процессе познания
2. Законы логики
3. Понятие как форма мышления
4. Суждение как форма мышления
5. Умозаключение как форма мышления
6. Гипотеза
7. Основы аргументации.

Технологии изучения: целевое слушание (прослушивание лекций с видеопрезентационным материалом), работа в творческих группах, дискуссии.

Оценочные средства: материалы текущего контроля (вопросы и задания по вариантам). Материалы к проведению промежуточной аттестации в форме диф. зачета: вопросы и критерии оценки.

КУЛЬТУРОЛОГИЯ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» и является курсом по выбору.

Цель освоения дисциплины «Культурология»: сформировать теоретические знания в области культурологии и систематизировать представлений о культуре как целостной системе.

Достижение поставленной цели возможно при решении следующих **задач**:

- овладеть понятийным аппаратом, необходимым для понимания культурологических проблем;
- получить представление о культуре как целостной социально-исторической системе;
- развить навыки социокультурной ориентации, оценки явлений культуры прошлого и настоящего, активного освоения культурного наследия.

Освоение дисциплины способствует формированию следующих **общекультурных компетенций**:

- способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1).
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);

профессиональных компетенций:

- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15).

Содержание дисциплины

Раздел I. Культурология как наука

- 1 Культура как феномен и предмет научного анализа. Сущность культуры.
- 2 Структура и состав культурологического знания.

Раздел II. Культура как система

- 3 Структура и основные виды культуры. Функции культуры.
- 4 Многообразие форм культуры
- 5 Семиотика культуры.
- 6 Культура и цивилизация.
- 7 Динамика культуры. Прогресс в культуре.
- 8 Этническое и национальное измерение культуры.
- 9 Проблемы развития культуры в современном обществе.
- 10 Культура первобытного общества.
- 11 Культура Древнего Востока. Древний Египет, Древняя Индия, Древний Китай.
- 12 Культура Античности. Древняя Греция, Древний Рим.
- 13 Культура средневековья.
- 14 Культура эпохи Возрождения и Нового Времени.

- 15 Культура модерна и постмодерна.
- 16 Русская культура: универсальные черты и особенности.
- 17 Перспективы развития культуры в XXI веке.

Технологии изучения: специфика ключевого феномена изучения курса - культура - обуславливает активное использование мультимедиа технологий. На семинарских занятиях используются презентации Power Point, фильмы Windows Movie Maker. Поскольку курс подразумевает исторический срез культуры логика изложения материала подкрепляется использованием проблемных ситуаций, дискуссий, направленных на выявления преемственности и уникальности в динамике культуры, элементов ролевых игр, погружения в эпоху.

Оценочные средства: материалы текущего контроля (вопросы и задания по вариантам). Материалы к проведению промежуточной аттестации в форме диф.зачета: вопросы и критерии оценки.

Дисциплина

МЕТОДОЛОГИЯ И ПРАКТИКА ПРИКЛАДНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» и является курсом по выбору.

Цель изучения дисциплины: формирование у студента целостного представления о классических и современных взглядах на научное знание, развитие навыков применения исследовательского инструментария для анализа социально-управленческих процессов, связанных с деятельностью в области управления персоналом.

Задачи дисциплины:

1. Формирование знаний по теоретическим основам науки управления человеческими ресурсами организации;
2. Выработка навыков проведения социологических исследований в области управления персоналом;
3. Изучение инструментария, применяемого в прикладных исследованиях.
4. Применение полученных знаний и навыков при разработке программ исследований в управлении персоналом.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **компетенций:**

- способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК – 5);
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК – 6);
- способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК – 10).

знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23).

Студенты в результате освоения курса должны знать:

- основные направления методологии прикладных исследований, концепции научных исследований.

уметь:

- выявлять и формулировать актуальные научные проблемы;
- применять научно-исследовательский подход к изучению проблем управления;
- формулировать и решать задачи, возникающие в ходе научно-исследовательской деятельности;
- разрабатывать программу исследования; выбирать необходимые методы исследования, модифицировать существующие и разрабатывать новые методы исходя из задач конкретного исследования.

владеть:

- навыками самостоятельного логического и научного анализа, конструктивно-критического отношения к результатам научной деятельности;
- навыками самостоятельной организации научно-исследовательского процесса; обработки полученных в ходе исследования результатов, анализа их с учетом уже имеющихся научных данных.

Содержание дисциплины

Тема 1. Структура, методика и техника эмпирического исследования

Тема 2. Программа эмпирического исследования как методологическая основа практической работы студента

Тема 3. Объекты и методы исследования в управлении персоналом

Тема 4. Методология теоретической интерпретации основных понятий

Тема 5. Выборочный метод в исследовании

Тема 6. Измерение. Специфика социологического измерения

Тема 7. Корреляционное исследование в управлении персоналом

Тема 8. Опрос и его варианты (анкетирование, интервьюирование)

Технологии изучения:

Лекция-диалог. Проблемно-тематическая лекция. Лекция-беседа. Лекция-практикум. Система «консультант». Погружение в предметную среду. Разработка программы. Укрупнение блоков теоретического материала с постепенным переводом циклов познания в циклы деятельности

Оценочные средства: текущий контроль проводится с использованием устных опросов студентов, проверкой наличия словаря понятий. Проводится заслушивание и оценка выступлений студентов. Предусмотрено выполнение исследовательского задания с последующим представлением и оценкой его результатов по утвержденным критериям.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена с использованием экзаменационных вопросов и критериев их оценки.

**Дисциплина
КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ**

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» и является курсом по выбору.

Цель изучения дисциплины: формирование у студента целостного представления о классических и современных взглядах на возможности корпоративного обучения персонала.

Задачи дисциплины:

1. Формирование знаний по теоретическим основам корпоративного обучения персонала.
2. Выработка навыков разработки и реализации программ корпоративного обучения.
3. Применение полученных знаний и навыков при разработке программ повышения квалификации в управлении персоналом.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **компетенций:**

- 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 (ПК – 17);

- знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом (ПК – 21);

- владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (ПК-38).

Содержание дисциплины

Тема 1. Особенности корпоративного обучения.

Тема 2. Структура, методика и техника корпоративного обучения.

Тема 3. Объекты и методы корпоративного обучения.

Тема 4. Требования к корпоративному обучению персонала.

Технологии изучения:

Лекция-диалог. Проблемно-тематическая лекция. Лекция-беседа. Лекция-практикум. Разработка программы. **Оценочные средства:**

Оценочные средства: Устные опросы студентов. Заслушивание выступлений. Обсуждение выбора темы программы.

Дисциплина

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» и является курсом по выбору.

Цель изучения дисциплины: выработка навыков применения технологий комплексной оценки персонала.

Задачи дисциплины:

1. Изучить тенденции развития науки в сфере оценки персонала.
2. Раскрыть специфику предмета изучения, его социальную природу, теоретические основы и практическое значение.

3. Обеспечить овладение студентами знанием основных принципов и методов оценивания сотрудников в организации.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **компетенций**:

- 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 (ПК-6);

- 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 (ПК-7);

- владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК – 16);

- 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 (ПК – 19);

- умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-20);

знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-21).

Студенты в результате освоения курса должны знать:

- место систем оценивания персонала в процессе управления;
- документационное обеспечение системы аттестации персонала.

В результате освоения дисциплины студент должен **уметь**:

- оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;
- разрабатывать программы оценки персонала в межаттестационный период;
- разрабатывать рекомендации сотрудникам по результатам оценивания.

В результате освоения дисциплины студент должен **владеть**:

- навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;
- навыками анализа результатов оценки сотрудников организации.

Содержание дисциплины

1. Место системы оценки в процессе управления персоналом
2. Комплексная оценка персонала
3. Методы оценки персонала
4. Технологии оценки персонала
5. Аттестация различных категорий сотрудников. Оценка уровня квалификации сотрудников
6. Кадровый аудит

Технологии изучения: Целевое слушание (прослушивание лекции с видеопрезентационным материалом). Проблемно-ориентированная лекция. Работа в проблемных группах по определению места системы оценки в управлении персоналом. Работа в проблемных группах по созданию модели компетенций для отдельных должностей. Письменная актуализация и уточнение материала. Подготовка и представление ответов на поставленные вопросы. Дискуссия. Работа с документами.

Оценочные средства: текущий контроль знаний и практических навыков студентов осуществляется в форме опроса студентов на семинарских занятиях, проверки выполнения устных и письменных домашних заданий, а также в ходе ролевых, имитационных и ситуативных игр, решения проблемных ситуаций. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена по билетам.

Дисциплина

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в Вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» и является курсом по выбору.

Цель изучения дисциплины: дает представление о закономерных свойствах перемен в организациях как естественных целостностях, формирует знания и ключевые навыки в выборе подходов к управлению изменениями, развивает способность различать напряженные ситуации в организациях, открывает возможности использования успешного опыта решения проблем развивающих изменений.

Задачи дисциплины:

1. Изучить тенденции развития управления изменениями в организации.
2. Раскрыть специфику предмета изучения, его социальную природу, теоретические основы и практическое значение.
3. Обеспечить овладение студентами знанием основных принципов и методов реализации изменений в организации.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **компетенций:**

- 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 (ПК-34);

- знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35);

- 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 (ПК-36).

Студенты в результате освоения курса должны знать:

- объективные закономерности изменений в организациях, проявляющихся в ходе их развития;
- основные объекты и предметы изменений в организациях;
- значение организационного контекста, влияющего на выбор технологий управления изменениями и характер развития изменений;
- логику осуществления управляемых изменений в организации;
- разнообразие возможных технологий управления изменениями;

- подходы к выбору стратегий осуществления изменений и сами стратегии;
- основные препятствия в осуществлении перемен;
- эффективные средства и техники преодоления сопротивления изменениям.

Уметь :

- распознавать предпосылки возникновения конструктивных и деструктивных изменений в организации;
- различать условия необходимости управления изменениями в различных областях организационной деятельности, различными объектами и предметами;
- выделять, формировать и ограничивать предметную область управляемых изменений;
- проводить анализ и оценивать организационный контекст изменений при выборе технологий и стратегий управления ими;
- направлять организационные изменения на развитие компании;
- разрабатывать стратегии изменений в организациях;
- осуществлять обоснованный выбор технологий управления изменениями;
- организовывать деятельность по осуществлению эффективных технологий управления изменениями;
- формировать проекты управления изменениями в организациях;
- выделять тактические пространства поддержки управляемых изменений.

Содержание дисциплины

1. Философия развивающихся перемен.
3. Контекстуальные различия организационных перемен.
4. Основания технологий управления переменами.
5. Обоснование рациональной технологии управления переменами.
6. Технологии "жестких" изменений.
7. Технология организационного развития компании.
8. Феноменология развивающейся организации.
9. Тактическое пространство управления переменами.
10. Управление конфликтами и командами.
11. Управление изменениями и обучение.

Технологии изучения: Целевое слушание (прослушивание лекции с видеопрезентационным материалом). Проблемно-ориентированная лекция. Работа в проблемных группах по определению места системы оценки в управлении персоналом. Работа в проблемных группах по созданию модели компетенций для отдельных должностей. Письменная актуализация и уточнение материала. Подготовка и представление ответов на поставленные вопросы. Дискуссия. Работа с документами.

Оценочные средства: Текущий контроль знаний и практических навыков студентов осуществляется в форме опроса студентов на семинарских занятиях, проверки выполнения устных и письменных домашних заданий, а также в ходе ролевых, имитационных и ситуативных игр, решения проблемных ситуаций.

Промежуточная аттестация включает в себя экзамен.

Дисциплина
ПРАКТИКУМ ПО РУССКОМУ ЯЗЫКУ
(факультатив)

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина входит в факультативную часть образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель дисциплины: систематизация и корректировка знаний в области современной русской орфографии и пунктуации.

Задачи дисциплины:

- обобщить и систематизировать знания по орфографии и пунктуации, полученные в школе;
- дать представление о ведущих принципах русской орфографии и пунктуации;
- научить ориентироваться в справочной литературе;
- повысить уровень орфографической и пунктуационной грамотности;
- совершенствовать навыки свободного владения письменной и устной формами литературного русского языка, необходимыми в процессе профессионального общения.

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общекультурных компетенций:**

- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5).

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- основные теоретические положения русской орфографии и пунктуации;
- систему орфографических и пунктуационных правил;
- действующие орфографических и пунктуационных норм в современном русском языке;

уметь:

- находить орфограммы и пунктограммы в тексте;
- делать работу над ошибками в любых типах письменных текстов;
- орфографически и пунктуационно правильно оформлять письменный текст;

иметь следующие навыки:

- осмысленно и грамотно писать; находить орфографические и пунктуационные ошибки и исправлять их;
- работать со справочной литературой.

Содержание дисциплины

Тема 1. Введение.

Тема 2. Орфография.

Тема 3. Пунктуация.

Технологии изучения: в процессе преподавания дисциплины используются как традиционные, так и современные технологии обучения (тематическая дискуссия, исследовательские игры, «мозговая атака», метод «деловой игры», тренинги, коллективные решения

творческих задач, кейс-метод, практические групповые и индивидуальные упражнения, моделирование производственных ситуаций, групповая работа с иллюстративным материалом и др.).

Оценочные средства: для текущего контроля – включающим тестовые задания, диктанты, проверочные и контрольные работы по темам. Для промежуточной аттестации, которая проводится в форме зачета – вопросы к зачету, требования к уровню овладения учебным материалом, критерии оценки.

Дисциплина ПСИХОЛОГИЯ И ФИЗИОЛОГИЯ АДАПТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ (факультатив)

Место дисциплины в структуре ОП: дисциплина «Психология и физиология адаптивного поведения» относится к факультативам учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Цель изучения дисциплины: усвоение обучающимися суммы знаний в области психологии и физиологии адаптивного поведения, формирование у студентов психологической готовности к коррекции поведения при наличии инвалидности или ограниченных возможностей здоровья (далее – ОВЗ).

Задачи дисциплины:

- сформировать у студентов систему знаний, умений и навыков в области психологии адаптивного поведения;
- стимулировать развитие образовательного потенциала студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ;
- способствовать более успешной социализации студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ;
- ознакомить студентов с нормативной базой, являющейся основой организации инклюзивного образования и обеспечения адаптивного поведения обучающихся.

Результаты освоения дисциплины

Освоение дисциплины способствует формированию **общекультурной компетенции:**

- способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7).

В результате освоения дисциплины студент должен знать:

- теоретические основы адаптивного поведения личности;
- особенности психологии адаптивного поведения в условиях современных угроз и опасностей;
- физиологические ресурсы организма человека, необходимые для поддержки адаптивного поведения;
- психологические и физиологические механизмы адаптации человека к среде, к условиям освоения профессии;
- способы развития психической устойчивости в адаптивном поведении.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:

- обеспечивать объективную самооценку своих адаптационных возможностей;
- способствовать собственной эффективной адаптации к условиям обучения по выбранной профессии, развивать собственную стрессоустойчивость;
- применять различные психологические методы и приемы формирования адаптивного поведения;

В результате освоения дисциплины студент должен владеть практическими навыками:

- самоанализа и самоконтроля адаптивного поведения;

– развития собственной стрессоустойчивости.

Содержание дисциплины

- Тема 1. Введение. Понятие «адаптивное поведение»
Тема 2. Теоретические основы адаптивного поведения личности
Тема 3. Развитие самооценки человека в системе адаптивного поведения
Тема 4. Стресс и стрессоустойчивость
- Тема 5. Ресурсная поддержка организма в адаптивном поведении
Тема 6. Развитие психической устойчивости в адаптивном поведении
Тема 7. Прогнозирование адаптивного поведения в различных жизненных ситуациях
Тема 8. Нормативно-правовые основы включения инвалидов и лиц с ОВЗ в образовательную деятельность; инклюзивное образование. Особенности интеграции инвалидов и лиц с ОВЗ в образовательное пространство

Технологии изучения: аудиторные занятия предусматривают сочетание лекционных и практических занятий. На лекциях рассматриваются общие теоретические вопросы, формируются основы знаний по дисциплине, а на практических занятиях ведется работа по усвоению практических умений и навыков.

Для формирования предусмотренных программой компетенций в ходе практических занятий необходимо использовать следующие технологии:

– игровое моделирование, благодаря которому студенты имеют возможность «проигрывать» жизненные ситуации, требующие выработки приемов адаптивного поведения;

– обучение в сотрудничестве (совместный анализ и обсуждение вопросов адаптивного поведения).

В процессе освоения дисциплины предусмотрено интерактивное (диалоговое и дискуссионное) построение практических занятий:

– анализ и оценка практического опыта адаптивного поведения в условиях образовательной организации разного типа (школа, колледж, вуз);

– обсуждение, анализ и оценка выступлений студентов.

Оценочные средства: формы контроля: проверка качества усвоения знаний по дисциплине ведется в течение семестра в устной форме во время лекционных и практических занятий. Могут быть предложены письменные задания на определение терминов и понятий, написание эссе. Промежуточная аттестация по дисциплине завершается сдачей зачета, на котором проверяется:

- усвоение теоретического материала курса;
- усвоение базовых понятий курса;
- умение применять на практике полученные знания.