

**Аннотация по дисциплине  
«Управленческая экономика»**

<b>Направление подготовки</b>	38.04.03 «Управление персоналом»
<b>Основная образовательная программа</b>	Стратегическое управление человеческими ресурсами
<b>Цель дисциплины</b>	Основной целью дисциплины является формирование глубоких знаний о закономерностях развития современной экономики и общих принципах поведения фирм в условиях рынка, а также процесса принятия экономических решений и планирования хозяйственной деятельности.
<b>Семестр</b>	1 семестр
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов, из которых 36 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (10 часов – занятия лекционного типа, 26 часов – практические занятия).
<b>Входные требования для освоения дисциплины</b>	Входными требованиями для изучения дисциплины является – знание основных экономических категорий, взаимосвязей, ключевых понятий; – умение пользоваться нормативными документами поиска необходимой информации по деятельности организаций; – понимание организационных процессов и поведения людей в организации; – знание и понимание существующих способов проведения исследования для решения поставленных задач.
<b>Результаты обучения</b>	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
<b>ОПК–8 (I уровень)</b> Владение методикой социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умение использовать результаты для подготовки решений в области оптимизаций функционирования системы управления персоналом, или отдельных её подсистем	<b>Владеть:</b> методикой определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом. В (ОПК–8) –I <b>Уметь:</b> использовать методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом. У (ОПК–8) –I <b>Знать:</b> характеристики подсистем управления персоналом; методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом. З (ОПК–8) –I
<b>ОПК–9 (I уровень)</b> Способность оценивать	<b>Владеть:</b> навыками разработки организационно

<p>воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p>	<p>управленческий решений по развитию трудовых ресурсов региона и отдельной организации В (ОПК–9) –I  <b>Уметь:</b> анализировать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации У (ОПК–9) –I  <b>Знать:</b> общие принципы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации З (ОПК–9) –I</p>
<p><b>Формы контроля</b></p>	<p>экзамен</p>
<p><b>Наименование разделов и тем</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Managerial Economics: перспективные разделы экономической теории</li> <li>2. Менеджер в мире неопределенности: институциональный подход</li> <li>3. Экономические субъекты постсоветской России: домохозяйства, фирмы, государство</li> <li>4. Экономическая теория прав собственности: становление частной собственности</li> <li>5. Управление трансакционными издержками фирмы</li> <li>6. Контрактные проблемы и механизмы их решения</li> <li>7. Макроэкономическая среда российского бизнеса</li> <li>8. Экономическое содержание фирмы и оптимальное принятие решений. Альтернативные модели поведения фирмы</li> <li>9. Спрос и предложение на рынках. Значение теории эластичности в принятии управленческих решений</li> <li>10. Теория и оценка производства. Значение издержек в управленческих решениях</li> <li>11. Анализ ценообразования в различных типах рыночных структур. Практика ценообразования и принятия управленческих решений</li> <li>12. Экономический анализ эффективности намечаемых капиталовложений и степень риска</li> <li>13. Управление транснациональной корпорацией в условиях глобализации</li> </ol>
<p><b>Язык обучения</b></p>	<p>Русский</p>

**Аннотация по дисциплине  
«Количественные методы в менеджменте»**

<b>Направление подготовки</b>	38.04.03 «Управление персоналом»
<b>Основная образовательная программа</b>	Стратегическое управление человеческими ресурсами
<b>Цель дисциплины</b>	Основной целью дисциплины является изучение и выработка навыков использования распространенных математических моделей принятия оптимальных решений в условиях полной определенности и вероятностной неопределенности.
<b>Семестр</b>	1 семестр
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, из которых 18 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (6 часов занятия лекционного типа, 12 часов – практические занятия).
	Входными требованиями для изучения дисциплины является знание основ экономических расчетов, основ геометрии, линейной алгебры, исчисления вероятностей, понятия распределения случайных величин, владение навыками вычислений с помощью Microsoft Excel
<b>Результаты обучения</b>	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
<b>ОК–1 (I уровень)</b> Способность использовать методы абстрактного мышления при установлении истины, методы научного исследования путём мысленного расчленения объекта (анализ) и путём изучения предмета в его целостности, единстве его частей (синтез)	<b>Владеть:</b> навыками использования методов абстрактного мышления при установлении истины, методы научного исследования путём мысленного расчленения объекта (анализ) и путём изучения предмета в его целостности, единстве его частей (синтез). В (ОК-1)-I. <b>Уметь:</b> использовать методы абстрактного мышления при установлении истины, методы научного исследования путём мысленного расчленения объекта (анализ) и путём изучения предмета в его целостности, единстве его частей (синтез). У (ОК-1)-I. <b>Знать:</b> методы абстрактного мышления при установлении истины, методы научного исследования путём мысленного расчленения объекта (анализ) и путём изучения предмета в его целостности, единстве его частей (синтез). З (ОК-1)-I.
<b>ОПК–7 (I уровень)</b> Способность к анализу и видению современных проблем управления персоналом в организации, разрабатывать стратегию управления персоналом	<b>Владеть:</b> комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом. В (ОПК-7)-I <b>Уметь:</b> осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации; разрабатывать стратегию управления персоналом и использовать основные

<p>на основе владения современными технологиями в данной сфере</p>	<p>методы, способы и средства получения, хранения и переработки информации. У (ОПК-7)-I  <b>Знать:</b> основные результаты новейших исследований по проблемам современных технологий управления персоналом; инновационные технологии подготовки эффективных и качественных кадровых решений. З (ОПК-7)-I</p>
<p><b>ОПК–10 (I уровень)</b>  Способностью решать основные стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>	<p><b>Владеть</b> навыками: Приобщения персонала к организационной культуре и вовлечения в разработку; Практического применения результатов диагностики организационной культуры; Разработки корпоративного этического кодекса или другого документа, закрепляющего организационную культуру; Применения технологий социализации и трудовой адаптации персонала; Анализа взаимоотношений в группах и организации. В (ОПК–10) –I  <b>Уметь:</b> пользоваться при решении профессиональных задач стандартным офисным программным обеспечением; пользоваться организационными мерами и приемами антивирусной защиты; пользоваться поисковыми системами и каталогами, электронной почтой, всемирной справочной системой; работать с пакетами прикладных программ; применять нормы библиографической культуры. У (ОПК–10) –I  <b>Знать:</b> основы работы в локальных и глобальных сетях; основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации; основные требования информационной безопасности; правила оформления документов в профессиональной деятельности. З (ОПК–10) –I</p>
<p><b>ОПК–12 (I уровень)</b>  Способность анализировать результаты исследований в системе управления персоналом</p>	<p><b>Владеть:</b> навыком применения эмпирических и теоретических методов исследования деятельности организации. В (ОПК-12) – I  <b>Уметь:</b> теоретические и эмпирические методы исследования; постановка задач, необходимых решить в ходе исследования. У (ОПК-12) – I  <b>Знать:</b> основные методы и инструменты исследования в системе управления персоналом; теоретические и эмпирические методы исследования. З (ОПК-12) – I</p>
<p><b>Формы контроля</b></p>	<p>Зачет</p>
<p><b>Наименование разделов и тем</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основы линейного программирования</li> <li>2. Применения моделей математического программирования</li> <li>3. Методы решения многокритериальных задач</li> <li>4. Деревья решений</li> <li>5. Основы теории игр</li> </ol>
<p><b>Язык обучения</b></p>	<p>Русский</p>

**Аннотация по дисциплине  
«Современные проблемы и технологии управления персоналом»**

<b>Направление подготовки</b>	38.04.03 «Управление персоналом»
<b>Основная образовательная программа</b>	Стратегическое управление человеческими ресурсами
<b>Цель дисциплины</b>	Основной целью дисциплины является формирование у магистрантов понимания основных современных трендов и проблем в сфере HR и освоение инструментов и технологий, позволяющих эффективно решать актуальные задачи в области управления персоналом.
<b>Семестр</b>	2 семестр
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов, из которых 36 часов с оставляет контактная работа обучающегося с преподавателем (10 часов – занятия лекционного типа, 26 часов практические занятия).
<b>Входные требования для освоения дисциплины</b>	Входными требованиями для изучения дисциплины является знание общих основ управления персоналом; знания, умения и навыки, полученные в ходе освоения дисциплин «Стратегический анализ», «Количественные методы в менеджменте».
<b>Результаты обучения</b>	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
<b>ОПК–3 (II уровень)</b> Способность владеть комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом	<b>Владеть</b> комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом В (ОПК-3)-II <b>Уметь</b> применять комплексное видение современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом У (ОПК-3)-II <b>Знать</b> современные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом З (ОПК-3)-II
<b>ОПК–4 (I уровень)</b> Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	<b>Владеть:</b> основными навыками анализа документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры В (ОПК-4)-I <b>Уметь:</b> оценивать потребности развития персонала и задачи повышения эффективности использования и развития персонала У (ОПК-4)-I

	<p><b>Знать:</b> базовые понятия и сущность повышения эффективности использования и развития персонала З (ОПК-4)-I</p>
<p><b>ОПК–4 (II уровень)</b> Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками анализа структуры, планов и вакансий организации, навыками формирования кадрового резерва и организации мероприятий по развитию персонала В (ОПК-4)-II</p> <p><b>Уметь:</b> определять потребности развития персонала и критерии формирования кадрового резерва, применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры У (ОПК-4)-II</p> <p><b>Знать:</b> Методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций, инструменты построения профессиональной карьеры З (ОПК-4)-II</p>
<p><b>ОПК–4 (III уровень)</b> Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками повышения эффективности использования и развития персонала В (ОПК-4)-III</p> <p><b>Уметь:</b> давать оценку эффективности мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, составлять индивидуальные планы карьерного развития персонала У (ОПК-4)-III</p> <p><b>Знать:</b> особенности оценки эффективности мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры. З (ОПК-4)-III</p>
<p><b>ОПК–7 (II уровень)</b> Способность к разработке программ организационного развития и обеспечение их реализации, а также адаптации западных методик к российской практике с учетом особенностей российской экономики и законодательства, регулирующего деятельность предприятий</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками применения методов разработки и реализации стратегии управления персоналом; навыками разработки и внедрения программ автоматизации процессов управления персоналом. В (ОПК-7)-II</p> <p><b>Уметь:</b> применять навыки вербальных и невербальных коммуникаций для оказания влияния на персонал; работать с современными специализированными кадровыми компьютерными программами и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления и обучения персонала; адаптировать западные методики к российской практике с учетом особенности российской экономики, законодательства, регулирующего деятельность предприятий. У (ОПК-7)-II</p> <p><b>Знать:</b> основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями; принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и обеспечения их реализации; технологии стандартизации</p>

	<p>унификации, автоматизации процессов управления персоналом.</p> <p>3 (ОПК-7)-II</p>
<p><b>ОПК–11 (I уровень)</b>  Готовность находить, выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками интерпретации полученных на модели оптимальных решений применительно к реальной ситуации.  В (ОПК-11)-I</p> <p><b>Уметь:</b> применять правила, основных принципов и методов проведения самостоятельных исследований, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования.  У (ОПК-11)-I</p> <p><b>Знать:</b> правила, основные принципы и методы проведения самостоятельных исследований, обоснования актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования.  3 (ОПК-11)-I</p>
<p><b>ПК–2 (I уровень)</b>  Способность к анализу и видению кадровой политики, определять направления её совершенствования, знание методов оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом</p>	<p><b>Владеть:</b> комплексным видением существующей кадровой политики;  навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом; методами разработки профессиональных стандартов при формировании кадровой политики, обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, установлении системы оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления. В (ПК-2) -I</p> <p><b>Уметь:</b> определять направления совершенствования кадровой политики; всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов.  У (ПК-2) –I</p> <p><b>Знать:</b> современные тенденции, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации; задачи национальной системы компетенций и квалификаций как современного инструмента регулирования и саморегулирования рынка квалификаций; методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом. 3 (ПК-2) –I</p>
<p><b>ПК–6 (I уровень)</b>  Способность анализировать успешность и эффективность проведенных мероприятий по текущей деловой</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками анализа оценки и аттестации персонала и проведения деловой оценки и аттестации персонала в соответствии с целями организации для решения задач в типовых ситуациях В (ПК-6)-I</p> <p><b>Уметь:</b> определять параметры, критерии, средства и методы</p>

оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	оценки персонала для решения задач в типовых ситуациях; обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством; анализировать эффективность мероприятий по оценке и аттестации, разрабатывать рекомендации по улучшению системы обучения и аттестации персонала; обеспечивать сохранность конфиденциальность информации при проведении оценки персонала и организовывать хранение документов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации; У (ПК-6)-I <b>Знать:</b> порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с проведением оценки и аттестации персонала; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права 3 (ПК-6)-I
<b>ПК–10 (I уровень)</b> Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	<b>Владеть:</b> владение знаниями о формализации процессов в компании, разработке стандартов работы персонала.  <b>Уметь:</b> поставить цель для разработки и внедрения стандартов работы персонала компании, разработке и утверждении плана совместной работы.  <b>Знать:</b> иметь знания об актуальных тенденциях в области корпоративных стандартов.
<b>Формы контроля</b>	Зачет, экзамен
<b>Наименование разделов и тем</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Современные HR-тренды</li> <li>2. Виды современных технологий управления персоналом</li> <li>3. Основные этапы проведения оценки, аттестации, мотивации и адаптации персонала</li> <li>4. Методы фиксации и обработки информации, полученной в ходе использования персонал-технологий.</li> </ol>
<b>Язык обучения</b>	Русский



**Аннотация по дисциплине  
«Стратегическое управление персоналом и управление изменениями»**

<b>Направление подготовки</b>	38.04.03 «Управление персоналом»
<b>Основная образовательная программа</b>	Стратегическое управление человеческими ресурсами
<b>Цель дисциплины</b>	Основной целью дисциплины является формирование представления о роли и задачах управления персоналом в контексте стратегического управления организацией; научить магистрантов разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации; формирование у обучающихся глубоких знаний о различных подходах к управлению изменениями и овладение практическими навыками и инструментами управления изменениями.
<b>Семестр</b>	2 семестр
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов, из которых 36 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (10 часов – занятия лекционного типа, 26 часов – практические занятия).
<b>Входные требования для освоения дисциплины</b>	Входными требованиями для изучения дисциплины являются знания, умения и навыки, сформированные в ходе освоения дисциплины «Стратегический анализ», глубокие знания функционала современного специалиста по управлению персоналом.
<b>Результаты обучения</b>	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
<b>ОПК–2 (II уровень)</b> Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<b>Владеть:</b> навыками применения методов и принципов формирования новых подходов для решения управленческих задач в сфере профессиональной деятельности и для руководства коллективом В (ОПК-2)-II <b>Уметь:</b> применять методы и принципы формирования новых подходов для решения управленческих задач в сфере профессиональной деятельности и для руководства коллективом У (ОПК-2)-II <b>Знать:</b> методы и принципы формирования новых подходов для решения управленческих задач в сфере

	<p>профессиональной деятельности и для руководства коллективом. 3 (ОПК-2)-II</p>
<p><b>ОПК–6 (I уровень)</b> Знать принципы корпоративной социальной ответственности и технологию разработки кадровой стратегии организации</p>	<p><b>Знать:</b> принципы корпоративной социальной ответственности; порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; продвижение принципов корпоративной социальной ответственности в деловом обществе; модели корпоративной социальной ответственности; зарубежный опыт развития корпоративной социальной ответственности и ее применения в реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; этапы разработки и внедрения стратегии корпоративной ответственности; эволюцию и особенности корпоративной социальной ответственности в России 3 (ОПК-6)</p>
<p><b>ОПК–6 (II уровень)</b> Уметь применять принципы корпоративной социальной ответственности</p>	<p><b>Уметь:</b> использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе кадровой стратегии; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; разрабатывать регламентационную документацию, определяющую приоритетные направления развития корпоративной социальной ответственности; разрабатывать регламентационную документацию, определяющую цели, задачи в области корпоративной социальной ответственности; использовать на практике модели корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе кадровой стратегии У (ОПК-6)</p>
<p><b>ОПК–6 (III уровень)</b> Разрабатывать стратегию организации и кадровую стратегию на основе принципов корпоративной социальной ответственности</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками разработки и организации реализации стратегии организации с использованием принципов корпоративной социальной ответственности; навыками анализа и оценки приоритетности потребностей стейкхолдеров при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии В (ОПК-6)</p>
<p><b>ПК–1 (I уровень)</b> Способность к анализу особенности организационной стратегии, стратегии управления персоналом, особенностей системы управления в организации и философии системы управления персоналом</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений; анализа отчетности по управлению персоналом и выявления ресурсов по улучшению деятельности организации; контроля процессов в области управления персоналом и анализ результатов управленческих мероприятий. В (ПК-1)-I</p>

	<p><b>Уметь:</b> собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; исследовать стратегический профиль компании. У (ПК-1)-I</p> <p><b>Знать:</b> основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации; инструменты стратегического анализа организации; особенности формирования философии системы управления персоналом; теории, методы, способы и инструменты управления персоналом; основы экономики, организации труда и управления; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; локальные нормативные акты в области управления персоналом. З (ПК-1)-I</p>
<p><b>ПК-3 (I уровень)</b> Знание 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</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция; навыками размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; навыками анализ процессов документооборота, локальных документов по вопросам обеспечения персоналом В (ПК-3) –1</p> <p><b>Уметь:</b> формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации У (ПК-3) –1</p> <p><b>Знать:</b> технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; источники обеспечения организации кадрами; общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) З (ПК-3) –1</p>
<p><b>ПК-4 (I уровень)</b> Способность анализировать успешность проведенных мероприятий по адаптации персонала, анализировать эффективность проведенных мероприятий по адаптации персонала</p>	<p><b>Владеть:</b> анализ успешных корпоративных практик по организации адаптации и стажировке персонала; анализ процессов, правил и порядков организации при проведении мероприятий по адаптации и стажировке персонала; анализ эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала В (ПК-4) – I</p> <p><b>Уметь:</b> производить анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала; производить оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке</p>

	<p>персонала; анализировать правила, процедуры и порядки адаптации и стажировки персонала У (ПК-4) – I</p> <p><b>Знать:</b> Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации З (ПК-4) – I</p>
<p><b>ПК–5 (I уровень)</b> Знание 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</p>	<p><b>Владеть:</b> методами и инструментами исследования потребности в обучении персонала, технологий и методов обучения, развития персонала и построения, порядка разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ. В (ПК–5) –I</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать эффективность мероприятий по обучению, развитию персонала и построению профессиональной карьеры, подходов к формированию кадрового резерва, локальных нормативных актов, регулирующих обучение персонала и построения профессиональной карьеры персонала, трудового законодательства и иных норм трудового права. У (ПК–5) –I</p> <p><b>Знать:</b> знание основных трендов в области обучения и развития персонала. З (ПК–5) –I</p>
<p><b>ПК–7 (I уровень)</b> Способность к анализу текущей системы мотивации и стимулирования персонала в компании</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, оценки эффективности политики оплаты труда организации. В (ПК-7)-I</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать эффективность систем мотивации и стимулирования, анализировать конкурентоспособность и оценивать эффективность политики оплаты труда организации, анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям, анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала, анализировать нормативные и методические документы по вопросам мотивации и оплаты труда персонала. У (ПК-7)-I</p> <p><b>Знать:</b> классические и современные системы оплаты труда и компенсации, методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда организации, источники информации о средней заработной плате на рынке труда по различным должностям и профессиональным квалификациям, Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права. З (ПК-7)-I</p>
<p><b>Формы контроля</b></p>	<p>Зачет, экзамен</p>

<b>Наименование разделов и тем</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Роль HR-функции в стратегическом управлении организацией</li><li>2. Стратегическое управление персоналом</li><li>3. Управление изменениями</li></ol>
<b>Язык обучения</b>	Русский

**Аннотация по дисциплине  
«Организационное поведение и управление человеческими ресурсами»**

<b>Направление подготовки</b>	38.04.03 «Управление персоналом»
<b>Основная образовательная программа</b>	Стратегическое управление человеческими ресурсами
<b>Цель дисциплины</b>	Основной целью дисциплины является освоение теоретических знаний и формирование комплекса навыков по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения результативной деятельности организации, а также формирование навыков эффективного управления межличностными, внутриорганизационными и внешними коммуникациями.
<b>Семестр</b>	1 семестр
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов, из которых 36 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (10 часов – занятия лекционного типа, 26 часов практические занятия).
<b>Входные требования для освоения дисциплины</b>	Входными требованиями для изучения дисциплины являются знания в области общей и социальной психологии, теории организации, знание процессов управления персоналом и умение выделять в них коммуникативные задачи. Необходимы знания, умения и навыки, полученные на учебной практике «Развитие профессиональных навыков менеджера».
<b>Результаты обучения</b>	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
<b>ОК–3 (I уровень)</b> Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<b>Владеть:</b> навыками формирования целей профессионального развития, решения профессиональных задач, использования творческого потенциала. В (ОК-3)-I. <b>Уметь</b> определять содержание процесса формирования целей профессионального развития, способы применять его реализации при решении профессиональных задач, подходы и ограничения при использовании творческого потенциала. У (ОК-3)-I. <b>Знать:</b> содержание процесса формирования целей профессионального и личностного развития, способы его реализации при решении профессиональных задач, подходы и ограничения при использовании творческого потенциала. З (ОК-3)-I.
	и ограничения при использовании творческого потенциала. З (ОК-3)-I.

<p><b>ОПК–1 (II уровень)</b> Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках в бытовой и профессиональной сферах межличностного и межкультурного взаимодействия</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками осуществления коммуникации в устной и письменной форме на русском и иностранном языках в бытовой и профессиональной сферах межличностного и межкультурного взаимодействия В (ОПК-1)-II</p> <p><b>Уметь:</b> логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь на русском и иностранном языках в бытовой и профессиональной сферах межличностного и межкультурного взаимодействия У (ОПК-1)-II</p> <p><b>Знать:</b> нормы, правила и способы осуществления коммуникации в устной и письменной форме на русском и иностранном языках в бытовой и профессиональной сферах межличностного и межкультурного взаимодействия З (ОПК-1)-II</p>
<p><b>ОПК–5 (II уровень)</b> Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками применения методов управления человеческих ресурсов в организациях, подразделениях, группах (командах) сотрудников, проектов и сетей. В (ПК-1)-II</p> <p><b>Уметь:</b> применять методы управления человеческими ресурсами в организациях, подразделениях, группах (командах) сотрудников, проектов и сетей; организовывать штат (офис и команду), разрабатывать схемы организационных взаимоотношений и сфер ответственности между сотрудниками; обосновать и разрабатывать концепцию управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями. У (ПК-1)-II</p> <p><b>Знать:</b> содержание процессов управления человеческими ресурсами в организациях, подразделениях, группах (командах) сотрудников, проектов и сетей, а также программы и портфелями проекта и инструменты управления различными функциональными областями с учётом жизненного цикла; различные подходы к стандартизации содержания, процессов и методов управления человеческими ресурсами в организациях, подразделениях, группах (командах) сотрудников, проектов и сетей. З (ПК-1)-II</p>
<p><b>ПК–8 (I уровень)</b> Способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать</p>	<p><b>Владеть</b> навыками: приобщения персонала к организационной культуре и вовлечения в разработку; практического применения результатов диагностики организационной культуры; разработки корпоративного этического кодекса или другого документа, закрепляющего организационную культуру; применения технологий</p>

<p>комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p>	<p>социализации и трудовой адаптации персонала; анализа взаимоотношений в группах и организации. В (ПК–8) –I</p> <p><b>Уметь:</b> использовать различные методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры; проводить оценку особенностей организационной культуры; диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; анализировать коммуникационные процессы в организации, взаимоотношения в коллективе; диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации. У (ПК–8) –I</p> <p><b>Знать:</b> виды, функции, элементы организационной культуры; принципы и методы формирования организационной культуры; факторы, влияющие на особенности организационной культуры, роль руководства в становлении и развитии культуры организации; методы диагностики организационной культуры; методы поддержания и изменения организационной культуры; анализировать коммуникационные процессы в организации, взаимоотношения в коллективе; диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации. З (ПК–8) –I</p>
<p><b>ПК–35 (I уровень)</b> Способность выявлять и разрешать организационные конфликты, обладать навыками диагностики и профилактики трудовых конфликтов</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками выявления и прогнозирования конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения, способами преодоления противоречий методами взаимных уступок. В (ПК-35)-I</p> <p><b>Уметь:</b> отслеживать опасные ситуации способные вызвать конфликт, оперативно институализировать властями острых социальных и трудовых коллизий, диагностировать и классифицировать организационные конфликты, выявлять ошибки в организации трудового процесса и работе с персоналом. У (ПК-35)-I</p> <p><b>Знать:</b> особенности возникновения конфликтов в системе социально-трудовых отношений, причины и особенности возникновения и развития конфликтов, основные положения конфликтологии: типичные причины конфликта в межличностных отношениях и профессиональной деятельности. З (ПК-35)-I</p>
<p><b>ПК–36 (I уровень)</b> Способность владеть комплексным видением о</p>	<p><b>Владеть</b> комплексным видением о потребностях организации в программах и услугах по поддержанию</p>



<p>потребностях организации в программах и услугах по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</p>	<p>физического душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон. В (ПК-36)-I</p> <p><b>Уметь</b> пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения биопсихосоциальных программ профилактики и адаптации сотрудников в организации. У (ПК-36)-I</p> <p><b>Знать:</b> современные технологии психопрофилактики и индивидуального развития сотрудников в организации. З (ПК-36)-I</p>
<p><b>Формы контроля</b></p>	<p>Зачет, экзамен</p>
<p><b>Наименование разделов и тем</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Психологические механизмы организационного поведения</li> <li>2. Организационное поведение как основа повышения эффективности</li> <li>3. Поведение организации в организационном окружении</li> <li>4. Коммуникационный менеджмент и его роль в управлении организаций</li> <li>5. Модели коммуникационного менеджмента</li> <li>6. Принципы и инструменты эффективного коммуникационного процесса в организации</li> </ol>
<p><b>Язык обучения</b></p>	<p>Русский</p>

**Аннотация по дисциплине  
«Управление трудовыми отношениями»**

<b>Направление подготовки</b>	38.04.03 «Управление персоналом»
<b>Основная образовательная программа</b>	Стратегическое управление человеческими ресурсами
<b>Цель дисциплины</b>	Основной целью дисциплины является формирование у магистрантов глубоких знаний и компетенций в таких сферах управления персоналом как трудовое право, оформление трудовых отношений, кадровое делопроизводство, государственная социальная политика, корпоративная социальная ответственность.
<b>Семестр</b>	3 семестр
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов, из которых 36 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (10 часов – занятия лекционного типа, 20 часов – практические занятия).
<b>Входные требования для освоения дисциплины</b>	Входными требованиями для изучения дисциплины является знание правовой системы РФ, общее знание основных процессов управления персоналом, умение пользоваться современными правовыми онлайн системами («Гарант», «Консультант Плюс»).
<b>Результаты обучения</b>	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
<b>ОК–2 (I уровень)</b> Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	<b>Владеть:</b> навыками определения понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях. В (ОК-2)-I. <b>Уметь</b> определять меру социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях. У (ОК-2)-I. <b>Знать:</b> определения понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях. З (ОК-2)-I.
<b>ПК–9 (I уровень)</b> Способность разрабатывать программы	<b>Владеть:</b> основами разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения

<p>первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p>	<p>безопасности для различных категорий персонала организации. В (ПК-9) –I <b>Уметь:</b> анализировать эффективность программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации и выявлять факторы, влияющие на интенсивность труда и комфортные условия и проектировать мероприятия по их устранению. У (ПК-9) –I <b>Знать:</b> способы и приемы проектирования разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации 3 (ПК-9) –I</p>
<p><b>ПК–34 (I уровень)</b> Способность к анализу и видению актуальных проблем и методов социального развития организаций, принципов и методов разработки социальных технологий в обществе и в организациях и разработки планов социального развития организации</p>	<p><b>Владеть:</b> способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации. В (ПК-34) -I <b>Уметь:</b> разрабатывать социальную политику и обосновывать компоненты социального развития организации, учитывая внешние и внутренние условия развития организации и ее персонала; вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом. У (ПК-34) -I <b>Знать:</b> сущность и структуру концепции управления персоналом и роль ней социального развития организации; компоненты социального развития организации. принципы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом; принципы разработки, содержание и методы внедрения планов социального развития организации 3 (ПК-34) -I</p>
<p><b>Формы контроля</b></p>	<p>экзамен</p>
<p><b>Наименование разделов и тем</b></p>	<p>1. Трудовое право 2. Документационное обеспечение управления персоналом 3. Государственная социальная политика</p>
<p><b>Язык обучения</b></p>	<p>Русский</p>

**Аннотация по дисциплине  
«Корпоративные финансы»**

<b>Направление подготовки</b>	38.04.03 «Управление персоналом»
<b>Основная образовательная программа</b>	Стратегическое управление человеческими ресурсами
<b>Цель дисциплины</b>	Основной целью дисциплины является освоение студентами современных фундаментальных основ финансовой деятельности корпорации
<b>Семестр</b>	1 семестр
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов, из которых 36 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (10 часов – занятия лекционного типа, 26 часов – практические занятия).
<b>Входные требования для освоения дисциплины</b>	<p>Данная дисциплина предполагает наличие у студентов знаний по микроэкономике, финансам организации, финансовому учету и отчетности, по налогообложению, экономическому анализу. Для эффективного освоения данной учебной дисциплины, студенты должны владеть следующими знаниями и компетенциями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знать механизм функционирования рыночной экономики;</li> <li>– иметь представления о системе организации финансов на предприятии;</li> <li>– владеть методиками коэффицентного анализа</li> <li>– знать основные налоги,</li> <li>– уметь читать формы финансовой отчетности</li> <li>– знать систему формирования затрат у хозяйствующего субъекта</li> <li>– иметь навыки владения математическим аппаратом.</li> </ul> <p>Необходимы знания, умения и навыки приобретенные в ходе освоения дисциплин «Управленческая экономика» и «Стратегический анализ».</p>
<b>Результаты обучения</b>	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
<b>ОПК–8 (III уровень)</b> Владение методикой социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умение использовать результаты для подготовки решений в области оптимизаций функционирования	<p><b>Владеть:</b> навыками применения результатов расчета для подготовки решений в области оптимизации. В (ОПК–8) –III</p> <p><b>Уметь:</b> определять взаимосвязь экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом. У (ОПК–8) –III</p> <p><b>Знать:</b> методы оценки экономических результатов проектов совершенствования системы управления персоналом и её отдельных подсистем; взаимосвязь экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом; возможные риски при</p>

системы управления персоналом, или отдельных её подсистем	совершенствовании системы и технологии управления персоналом и способы их преодоления. 3 (ОПК–8) –III
<b>ОПК-9 (II уровень)</b> Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	<b>Владеть:</b> навыками разработки организационно управленческих решений по развитию трудовых ресурсов региона и отдельной организации в ответ на воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления В (ОПК–9) –II <b>Уметь:</b> применять основные методы оценки положительных и отрицательных последствий (эффектов) воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации У (ОПК–9) –II <b>Знать:</b> основные направления воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации 3 (ОПК–9) –II
<b>ОПК-9 (III уровень)</b> Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	<b>Владеть:</b> навыками разработки организационно управленческих решений, оценки эффективности принятых решений по развитию трудовых ресурсов региона и отдельной организации в ответ на воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления В (ОПК–9) –III <b>Уметь:</b> Прогнозировать положительные и отрицательные последствия (эффекты) воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации У (ОПК–9) –III <b>Знать:</b> основные закономерности воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации 3 (ОПК–9) –III
<b>Формы контроля</b>	Зачет, экзамен
<b>Наименование разделов и тем</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Финансовые отношения корпораций и принципы их организации. Учетная и финансовая модель корпорации</li> <li>2. Финансовая отчетность</li> <li>3. Управление затратами корпорации. Ценообразование в корпорации</li> <li>4. Теоретические и практические основы краткосрочного и долгосрочного финансирования. Финансовые риски предприятия</li> <li>5. Управление денежными потоками корпорации</li> <li>6. Методический инструментарий управления финансами корпораций Корпорация на рынке ценных бумаг</li> <li>7. Стоимость капитала. Управление капиталом</li> <li>8. Финансовая политика корпорации. Финансовое планирование в корпорации</li> </ol>
<b>Язык обучения</b>	Русский

## Аннотация по дисциплине «Стратегический анализ»

<b>Направление подготовки</b>	38.04.03 «Управление персоналом»
<b>Основная образовательная программа</b>	Стратегическое управление человеческими ресурсами
<b>Цель дисциплины</b>	Основной целью дисциплины является интеграция теоретических знаний и практических навыков применения стратегического анализа в рамках разработки управленческих решений по стратегическому развитию организаций.
<b>Семестр</b>	1 семестр
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов, из которых 36 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (10 часов – занятия лекционного типа, 26 часов – практические занятия).
<b>Входные требования для освоения дисциплины</b>	<p>Входными требованиями для изучения дисциплины является знание основ менеджмента и маркетинга, стратегического менеджмента. В рамках учебного плана программы магистратуры предусмотрены Премодули, посвященные основам менеджмента и маркетинга.</p> <p>Входными знаниям, умениями и готовностями обучающегося, необходимыми при освоении данной дисциплины и приобретенными в результате освоения предшествующих дисциплин (модулей), являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знание принципов формирования миссии организации, определения ее целей и задач;</li> <li>– понимание различий при оперативном и долгосрочном планировании, стратегическом управлении;</li> <li>– понимание содержания и взаимосвязи основных элементов процесса стратегического управления;</li> <li>– наличие представления о структуре организации и процедурах принятия управленческих решений;</li> <li>– владение навыками определения временных, географических и товарных границ рынка.</li> </ul> <p>Знания, умения и навыки, приобретенные в ходе освоения дисциплин «Количественные методы в менеджменте», «Управленческая экономика».</p>
<b>Результаты обучения</b>	
<i>Формируемые компетенции</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>

<i>(код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	
<p><b>ОК–1 (II уровень)</b> Знание и умение использования методов абстрактного мышления, анализа и синтеза. Умение анализировать альтернативные варианты решения исследовательских задач и оценивать эффективность реализации этих вариантов</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками использования методов абстрактного мышления, анализа и синтеза. Навыками анализа альтернативных вариантов решения исследовательских задач и оценивания эффективности реализации этих вариантов. В (ОК-1)-II <b>Уметь:</b> использовать методы абстрактного мышления, анализа и синтеза. Анализировать альтернативные варианты решения исследовательских задач и оценивать эффективность реализации этих вариантов. У (ОК-1)-II. <b>Знать:</b> методы абстрактного мышления, анализа и синтеза. Принципы анализа альтернативных вариантов решения исследовательских задач и оценивания эффективности реализации этих вариантов. З (ОК-1)-II.</p>
<p><b>ОПК–3 (I уровень)</b> Способность использовать навыки всестороннего изучения и оценки современных проблем управления персоналом в организации</p>	<p><b>Владеть</b> навыками всестороннего изучения и оценки современных проблем управления персоналом в организации В (ОПК-3)-I <b>Уметь</b> всесторонне рассматривать и оценивать современные проблемы управления персоналом в организации У (ОПК-3)-I <b>Знать</b> основные современные проблемы управления персоналом в организации З (ОПК-3)-I</p>
<p><b>ОПК–8 (II уровень)</b> Владение методикой социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умение использовать результаты для подготовки решений в области оптимизаций функционирования системы управления персоналом, или отдельных её подсистем</p>	<p><b>Владеть:</b> методикой оценки экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом. В (ОПК–8) –II <b>Уметь:</b> использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом. У (ОПК–8) –II <b>Знать:</b> виды эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом; формулы для расчета экономических результатов. З (ОПК–8) –II</p>
<p><b>Формы контроля</b></p>	<p>экзамен</p>
<p><b>Наименование разделов и тем</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Стратегический анализ в системе стратегического управления</li> <li>2. Методы стратегического анализа</li> <li>3. Ресурсный потенциал организации</li> <li>4. Современные тенденции развития стратегического анализа</li> <li>5. Особенности стратегического анализа субъектов сферы услуг и малого бизнеса</li> <li>6. Реализация стратегии и управление организационными изменениями</li> </ol>
<p><b>Язык обучения</b></p>	<p>Русский</p>

**Аннотация по дисциплине  
«Технологии адаптации и управление профессиональным развитием»**

<b>Направление подготовки</b>	38.04.03 «Управление персоналом»
<b>Основная образовательная программа</b>	Стратегическое управление человеческими ресурсами
<b>Цель дисциплины</b>	Целью освоения дисциплины является формирование навыков разработки основ политики (требований к процессу) управления развитием персонала и программ адаптации и обучения персонала.
<b>Семестр</b>	3 семестр
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов, из которых 36 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (10 часов – занятия лекционного типа, 20 часов – практические занятия).
<b>Входные требования для освоения дисциплины</b>	Входными требованиями для изучения дисциплины является наличие у магистранта базовых знаний дисциплины «Современные проблемы и технологии управления персоналом», «Стратегическое управление персоналом и управление изменениями», «Организационное поведение и управление коммуникациями в организации», «Количественные методы в менеджменте», на учебной практике «Развитие навыков использования ИТ»
<b>Результаты обучения</b>	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
<b>ОПК–7 (III уровень)</b> Способность успешно реализовать в своей профессиональной деятельности современные технологии в корпоративной кадровой политике, в планах по развитию, в автоматизации процедур по управлению персоналом	<b>Владеть:</b> навыками реализации стратегии управления персоналом; навыками использования основных методов, способов и средств получения, хранения и переработки информации и современными образовательными технологиями; навыками разработки и внедрения корпоративной кадровой политики, планов, программ и процедур по управлению персоналом. В (ОПК-7)-III <b>Уметь:</b> эффективно (успешно) реализовать в своей профессиональной деятельности современные технологии управления персоналом. У (ОПК-7)-III <b>Знать:</b> процесс разработки и реализации стратегии привлечения персонала; основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом. З (ОПК-7)-III



<p><b>ПК–2 (II уровень)</b> Способность комплексно оценивать современные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязь управления организацией в целом и её персоналом, координировать направления и задачи по развитию системы развития персонала</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками развития системы управления персоналом в организации; инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом. В (ПК-2) -II <b>Уметь:</b> применять методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом; Разрабатывать кадровую и социальную политику организации в соответствии с ее целями и задачам; оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. У (ПК-2) -II <b>Знать:</b> направления и задачи по развитию системы управления персоналом; технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала. З (ПК-2) –II</p>
<p><b>ПК–4 (II уровень)</b> Способность организовывать мероприятия по адаптации персонала, а так же вести документационное сопровождение мероприятий по адаптации</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками организации мероприятий по адаптации, стажировке персонала; документационного оформления результатов мероприятий по адаптации и стажировке персонала. В (ПК-4) – II <b>Уметь:</b> использовать информационные системы и базы данных по персоналу; оформлять документы по вопросам проведения обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала, предоставляемые в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников; обеспечивать документационное сопровождение (включая хранение) адаптации и стажировок персонала в соответствии с требованиями законодательства РФ и локальными актами организации. У (ПК-4) – II <b>Знать:</b> методы адаптации и стажировок; порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с системой адаптации и стажировки персонала; порядок формирования, ведения банка данных о персонале организации и предоставления отчетности; порядок составления смет затрат на адаптацию и стажировку персонала; основы профессиональной ориентации; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда. З (ПК-4) – II</p>
<p><b>ПК–5 (II уровень)</b></p>	<p><b>Уметь:</b> анализировать и определять краткосрочные и долгосрочные потребности в обучении групп персонала в</p>

	<p>соответствии с целями организации; анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы; применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры; составлять предложения и контролировать статьи расходов на программы и мероприятия по обучению, развитию персонала и построению профессиональной карьеры; определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры; формировать кадровый резерв (проводить отбор кандидатов, составлять программу развития, оценку эффективности и т.д.); разрабатывать и оформлять документы по процессам организации обучения персонала и их результатам. У (ПК–5) –II</p>
<p><b>ПК–36 (II уровень)</b> Способность использовать навыки внедрения и оценивания программ и услуг по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</p>	<p><b>Владеть</b> навыками всестороннего изучения и оценки современных технологий и методик биопсихосоциальных программ профилактики и адаптации сотрудников в организации. В (ПК-36) –II</p> <p><b>Уметь</b> всесторонне анализировать структуру построения тренинга и программ индивидуального развития сотрудников в организации. У (ПК-36) –II</p> <p><b>Знать</b> основные современные методы проведения тренинговой работы и индивидуального консультирования сотрудников в организации. З (ПК-36) –II</p>
<b>Формы контроля</b>	Зачет, экзамен
<b>Наименование разделов и тем</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Концепции профессионального развития. Требования к управлению адаптацией и развитию персонала.</li> <li>2.Политика и организационные формы управления развитием персонала.</li> <li>3.Технологии и лучшие практики адаптации, обучения и развития персонала.</li> <li>4.Анализ, разработка и оценка эффективности программ адаптации и обучения персонала.</li> </ol>
<b>Язык обучения</b>	Русский

**Аннотация по дисциплине  
«Современные технологии рекрутмента»**

<b>Направление подготовки</b>	38.04.03 «Управление персоналом»
<b>Основная образовательная программа</b>	Стратегическое управление человеческими ресурсами
<b>Цель дисциплины</b>	Основной целью дисциплины является освоение современных технологий и инструментов рекрутмента и получение опыта оценки кандидатов при осуществлении подбора персонала.
<b>Семестр</b>	3 семестр
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, из которых 18 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (6 часов – занятия лекционного типа, 12 часов практические занятия).
<b>Входные требования для освоения дисциплины</b>	Входными требованиями для изучения дисциплины являются знания, умения и навыки, полученные в ходе освоения дисциплин «Современные проблемы и технологии управления персоналом», «Стратегическое управление персоналом и управление изменениями», «Организационное поведение и управление коммуникациями в организации», «Количественные методы в менеджмента», на учебных практиках «Развитие профессиональных навыков менеджера» и «Развитие навыков использования ИТ».
<b>Результаты обучения</b>	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
<b>ОПК–2 (III уровень)</b> Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<b>Владеть:</b> навыками делового общения в профессиональной среде; навыками руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. В (ОПК-2)-III <b>Уметь:</b> моделировать межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учётом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы. У (ОПК-2)-III <b>Знать:</b> особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди участников проектной деятельности; этические

	<p>нормы общения и коммуникаций с участниками проектной деятельности. 3 (ОПК-2)-III</p>
<p><b>ОПК–5 (III уровень)</b> Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками организационно-методического сопровождения и организации проектной деятельности; методами и инструментами управления организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями; навыками управления содержанием, стоимостью, сроками, качеством, рисками, коммуникациями, ресурсами и интеграцией на всех стадиях жизненного цикла консультационного/бизнес проекта. В (ПК-1)-III</p> <p><b>Уметь:</b> управлять развитием организации в контексте человеческих ресурсов, а также осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов и передовых научных достижений в области проектного менеджмента; анализировать заинтересованные стороны проектной деятельности. У (ПК-1)-III</p> <p><b>Знать:</b> основные элементы процесса управления проектами; основные нормативные и технические документы, регламентирующие деятельность организации; виды рисков, возникающие в процессе управления проектами. 3 (ПК-1)-III</p>
<p><b>ОПК–7 (III уровень)</b> Способность успешно реализовать в своей профессиональной деятельности современные технологии в корпоративной кадровой политике, в планах по развитию, в автоматизации процедур по управлению персоналом</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками реализации стратегии управления персоналом; навыками использования основных методов, способов и средств получения, хранения и переработки информации и современными образовательными технологиями; навыками разработки и внедрения корпоративной кадровой политики, планов, программ и процедур по управлению персоналом. В (ОПК-7)-III</p> <p><b>Уметь:</b> эффективно (успешно) реализовать в своей профессиональной деятельности современные технологии управления персоналом. У (ОПК-7)-III</p> <p><b>Знать:</b> процесс разработки и реализации стратегии привлечения персонала; основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом. 3 (ОПК-7)-III</p>
<p><b>ПК–3 (II уровень)</b> Знание 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</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); навыками поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); навыками размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; навыками подготовки предложений по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; навыками</p>

<p>умение применять их на практике</p>	<p>документационного сопровождения кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирование кандидатов о результатах отбора. В (ПК–3) –II</p> <p><b>Уметь:</b> применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой; работать с информационными системами и базами данных по вопросам обеспечения персоналом, ведению поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности). У (ПК–3) –II</p>
<p><b>ПК–8 (II уровень)</b> Способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру; разрабатывать программы диагностики и развития организационной культуры с учетом специфики организации, национальных особенностей, региональных условий, менталитета, государственной экономической политики</p>	<p><b>Владеть</b> навыками: приобщения персонала к организационной культуре и вовлечения в разработку; разработки программы диагностики и развития организационной культуры с учетом специфики организации, национальных особенностей, региональных условий, менталитета, государственной экономической политики; практического применения результатов диагностики организационной культуры; разработки корпоративного этического кодекса или другого документа, закрепляющего организационную культуру; применения технологий социализации и трудовой адаптации персонала; анализа взаимоотношений в группах и организации. В (ПК–8) –II</p> <p><b>Уметь:</b> диагностировать состояние и тенденции развития организационной культуры, ее недостатки и признаки проявленности, особенности восприятия в организации; использовать различные методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры; проводить оценку особенностей организационной культуры; анализировать организационную культуру на предмет соответствия стратегии развития организации; диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; анализировать коммуникационные процессы в организации, взаимоотношения в коллективе; диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации. У (ПК–8) –II</p> <p><b>Знать:</b> виды, функции, элементы организационной культуры; принципы и методы формирования организационной культуры; факторы, влияющие на</p>

	<p>особенности организационной культуры, роль руководства в становлении и развитии культуры организации; методы диагностики организационной культуры; методы поддержания и изменения организационной культуры; методы социального и психологического управления персоналом, способствующие изменению и развитию организационной культуры: виды и содержание документов, закрепляющих положения организационной культуры; диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации. 3 (ПК-8) –II</p>
<b>Формы контроля</b>	Зачет
<b>Наименование разделов и тем</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Место системы подбора персонала в системе управления персоналом организации</li> <li>2. Концепции, принципы и факторы эффективного отбора и найма персонала</li> <li>3. Современные инструменты успешного рекрутера</li> </ol>
<b>Язык обучения</b>	Русский

## Аннотация по дисциплине «Управление группами и командами»

<b>Направление подготовки</b>	38.04.03 «Управление персоналом»
<b>Основная образовательная программа</b>	Стратегическое управление человеческими ресурсами
<b>Цель дисциплины</b>	Основной целью дисциплины является формирование знаний основных принципов командообразования и необходимых условий успешной командной работы, понимания командной работы как основной формы работы в современном менеджменте и развитие практических навыков формирования эффективных команд и управления ими.
<b>Семестр</b>	4 семестр
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, из которых 18 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (6 часов – занятия лекционного типа, 12 часов практические занятия).
<b>Входные требования для освоения дисциплины</b>	Входными требованиями для изучения дисциплины являются знания, умения и навыки, полученные в ходе освоения дисциплин «Современные проблемы и технологии управления персоналом», «Стратегическое управление персоналом и управление изменениями», «Организационное поведение и управление коммуникациями в организации», «Количественные методы в менеджменте», на учебной практике «Развитие профессиональных навыков менеджера».
<b>Результаты обучения</b>	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
<b>ОПК–2 (III уровень)</b> Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<b>Владеть:</b> навыками делового общения в профессиональной среде; навыками руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. В (ОПК-2)-III <b>Уметь:</b> моделировать межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учётом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы. У (ОПК-2)-III

	<p><b>Знать:</b> особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди участников проектной деятельности; этические нормы общения и коммуникаций с участниками проектной деятельности. З (ОПК-2)-III</p>
<p><b>ОПК–5 (III уровень)</b> Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками организационно-методического сопровождения и организации проектной деятельности; методами и инструментами управления организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями; навыками управления содержанием, стоимостью, сроками, качеством, рисками, коммуникациями, ресурсами и интеграцией на всех стадиях жизненного цикла консультационного/бизнес проекта. В (ПК-1)-III</p> <p><b>Уметь:</b> управлять развитием организации в контексте человеческих ресурсов, а также осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов и передовых научных достижений в области проектного менеджмента; анализировать заинтересованные стороны проектной деятельности. У (ПК-1)-III</p> <p><b>Знать:</b> основные элементы процесса управления проектами; основные нормативные и технические документы, регламентирующие деятельность организации; виды рисков, возникающие в процессе управления проектами. З</p>
<p><b>ОПК–7 (III уровень)</b> Способность успешно реализовать в своей профессиональной деятельности современные технологии в корпоративной кадровой политике, в планах по развитию, в автоматизации процедур по управлению персоналом</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками реализации стратегии управления персоналом; навыками использования основных методов, способов и средств получения, хранения и переработки информации и современными образовательными технологиями; навыками разработки и внедрения корпоративной кадровой политики, планов, программ и процедур по управлению персоналом. В (ОПК-7) –III</p> <p><b>Уметь:</b> эффективно (успешно) реализовать в своей профессиональной деятельности современные технологии управления персоналом. У (ОПК-7) –III</p> <p><b>Знать:</b> процесс разработки и реализации стратегии привлечения персонала; основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом. З (ОПК-7) –III</p>
<p><b>ПК–3 (II уровень)</b> Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); навыками поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); навыками размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в</p>



<p>подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</p>	<p>средствах массовой информации; навыками подготовки предложений по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; навыками документационного сопровождения кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирование кандидатов о результатах отбора. В (ПК–3) –II</p> <p><b>Уметь:</b> применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой; работать с информационными системами и базами данных по вопросам обеспечения персоналом, ведению поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности). У (ПК–3) –II</p>
<p><b>ПК–8 (II уровень)</b> Способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру; разрабатывать программы диагностики и развития организационной культуры с учетом специфики организации, национальных особенностей, региональных условий, менталитета, государственной экономической политики</p>	<p><b>Владеть</b> навыками: приобщения персонала к организационной культуре и вовлечения в разработку; разработки программы диагностики и развития организационной культуры с учетом специфики организации, национальных особенностей, региональных условий, менталитета, государственной экономической политики; практического применения результатов диагностики организационной культуры; разработки корпоративного этического кодекса или другого документа, закрепляющего организационную культуру; применения технологий социализации и трудовой адаптации персонала; анализа взаимоотношений в группах и организации. В (ПК–8) –II</p> <p><b>Уметь:</b> диагностировать состояние и тенденции развития организационной культуры, ее недостатки и признаки проявленности, особенности восприятия в организации; использовать различные методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры; проводить оценку особенностей организационной культуры; анализировать организационную культуру на предмет соответствия стратегии развития организации; диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; анализировать коммуникационные процессы в организации, взаимоотношения в коллективе; диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации. У (ПК–8) –II</p>

	<p><b>Знать:</b> виды, функции, элементы организационной культуры; принципы и методы формирования организационной культуры; факторы, влияющие на особенности организационной культуры, роль руководства в становлении и развитии культуры организации; методы диагностики организационной культуры; методы поддержания и изменения организационной культуры; методы социального и психологического управления персоналом, способствующие изменению и развитию организационной культуры; виды и содержание документов, закрепляющих положения организационной культуры; диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации. 3 (ПК–8) –II</p>
<b>Формы контроля</b>	Зачет
<b>Наименование разделов и тем</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Командная работа как самая эффективная форма работы в современном мире.</li> <li>2. Групповая динамика.</li> <li>3. Принципы формирования эффективной команды.</li> <li>4. Необходимые условия для эффективной командной работы.</li> </ol>
<b>Язык обучения</b>	Русский

**Аннотация по дисциплине  
«Мотивация и вознаграждение персонала»**

<b>Направление подготовки</b>	38.04.03 «Управление персоналом»
<b>Основная образовательная программа</b>	Стратегическое управление человеческими ресурсами
<b>Цель дисциплины</b>	Основной целью дисциплины является развитие у магистрантов навыков формирования эффективной системы управления мотивацией и вознаграждением
<b>Семестр</b>	4 семестр
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, из которых 18 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (6 часов – занятия лекционного типа, 12 практические занятия).
<b>Входные требования для освоения дисциплины</b>	Входными требованиями для изучения дисциплины являются знания, умения и навыки, полученные в ходе освоения дисциплин «Современные проблемы и технологии управления персоналом», «Стратегическое управление персоналом и управление изменениями», «Организационное поведение и управление коммуникациями в организации», «Управление трудовыми отношениями».
<b>Результаты обучения</b>	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
<b>ОК–2 (II уровень)</b> Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	<b>Владеть:</b> навыками анализа альтернативных вариантов действий в нестандартных ситуациях, определения меры социальной и этической ответственности за принятые решения. В (ОК-2)-II <b>Уметь:</b> анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меру социальной и этической ответственности за принятые решения. У (ОК-2)-II <b>Знать:</b> альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, принципы определения меры социальной и этической ответственности за принятые решения. З (ОК-2)-II
<b>ОК–2 (III уровень)</b> Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую	<b>Владеть:</b> основами исторического и экономического мышления, навыками сбора, систематизации и самостоятельного анализа информации о политических, экономических, социальных, культурных, экологических,

<p>ответственность за принятые решения</p>	<p>научно-технических, инфраструктурных и иных факторов кружения организации. В (ОК-2)-III</p> <p><b>Уметь:</b> высказывать и обосновывать свою позицию по вопросам, касающимся стратегического развития организации; анализировать закономерности исторического развития общества для формирования своих культурно-ценностных ориентиров, патриотизма и гражданской позиции; анализировать и формулировать основные проблемы, связанные с качеством и безопасностью проектной деятельности. У (ОК-2)-III</p> <p><b>Знать:</b> основные этапы и закономерности развития организации; основные социально-экономические направления и механизмы, характерные для деятельности организации; факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на проектную деятельность. З (ОК-2)-III</p>
<p><b>ПК-6 (II уровень)</b> Способность организовать мероприятия по текущей деловой оценке персонала в соответствии со стратегическими планами организации, а так же вести документационное сопровождение мероприятий по деловой оценке персонала</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками разработки плана оценки и аттестации персонала и проведения деловой оценки и аттестации персонала в соответствии с целями организации; владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала; навыками разработки проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат; сопровождения процесса аттестации и работы аттестационной комиссии; подготовки предложений по формированию бюджета на организацию и проведение аттестации персонала. В (ПК-6)-II</p> <p><b>Уметь:</b> определять параметры, критерии, средства и методы оценки персонала; пользоваться основными нормативно-правовыми актами регулируемыми систему оценки и аттестации персонала. (ПК-6)-II</p> <p><b>Знать:</b> технологии и методы определения и оценки профессиональных знаний, умений и компетенций; порядок и технологии проведения аттестации, а так же порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с проведением оценки и аттестации персонала. (ПК-6)-II</p>
<p><b>ПК-7 (II уровень)</b> Способность к выявлению стратегических целей и задач политики мотивации и стимулирования, а также факторов внешней и внутренней среды организации, влияющих на ее дальнейшую разработку и внедрение в компанию</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании, навыками оценки конкурентоспособности организации. В (ПК-7)-II</p> <p><b>Уметь:</b> применять современные методы деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании, разрабатывать концепцию построения мотивационных программ для работников в соответствии с целями организации, анализировать современные системы оплаты и</p>

	<p>материальной (монетарной) мотивации труда персонала, а также системы нематериальной мотивации для целей организации, выявлять факторы внешней и внутренней среды организации. У (ПК-7)-II</p> <p><b>Знать:</b> современные методы деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании, методы определения мотивационных факторов труда персонала, основы психологии и социологии труда, основы экономики, организации труда и управления. З (ПК-7)-II</p>
<b>Формы контроля</b>	Зачет
<b>Наименование разделов и тем</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Место системы управления мотивацией и вознаграждением в системе управления персоналом организации</li> <li>2. Мотивация в современном мире и мотивационные теории</li> <li>3. Основные принципы построения эффективной системы мотивации и вознаграждения</li> <li>4. Современные инструменты нематериальной мотивации персонала</li> <li>5. Современные подходы к вознаграждению персонала</li> </ol>
<b>Язык обучения</b>	Русский

**Аннотация по дисциплине  
«Развитие лидерства»**

<b>Направление подготовки</b>	38.04.03 «Управление персоналом»
<b>Основная образовательная программа</b>	Стратегическое управление человеческими ресурсами
<b>Цель дисциплины</b>	Основной целью дисциплины является формирование у студентов представлений о теоретических аспектах лидерства, навыков реализации лидерских позиций в условиях функционирования социальной организации.
<b>Семестр</b>	4 семестр
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, из которых 18 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (6 часов – занятия лекционного типа, 12 часов практические занятия).
<b>Входные требования для освоения дисциплины</b>	Входными требованиями для изучения дисциплины являются знания, умения и навыки полученные в ходе освоения дисциплин «Современные проблемы и технологии управления персоналом», «Стратегическое управление персоналом и управление изменениями», «Организационное поведение и управление коммуникациями в организации», «Управление трудовыми отношениями».
<b>Результаты обучения</b>	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
<b>ОК–2 (II уровень)</b> Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	<b>Владеть:</b> навыками анализа альтернативных вариантов действий в нестандартных ситуациях, определения меры социальной и этической ответственности за принятые решения. В (ОК-2)-II <b>Уметь:</b> анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меру социальной и этической ответственности за принятые решения. У (ОК-2)-II <b>Знать:</b> альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, принципы определения меры социальной и этической ответственности за принятые решения. З (ОК-2)-II
<b>ОК–2 (III уровень)</b> Готовность действовать в нестандартных ситуациях,	<b>Владеть:</b> основами исторического и экономического мышления, навыками сбора, систематизации и самостоятельного анализа информации о политических,

<p>нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p>	<p>экономических, социальных, культурных, экологических, научно-технических, инфраструктурных и иных факторов кружения организации. В (ОК-2)-III</p> <p><b>Уметь:</b> высказывать и обосновывать свою позицию по вопросам, касающимся стратегического развития организации; анализировать закономерности исторического развития общества для формирования своих культурно-ценностных ориентиров, патриотизма и гражданской позиции; анализировать и формулировать основные проблемы, связанные с качеством и безопасностью проектной деятельности. У (ОК-2)-III</p> <p><b>Знать:</b> основные этапы и закономерности развития организации; основные социально-экономические направления и механизмы, характерные для деятельности организации; факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на проектную деятельность. З (ОК-2)-III</p>
<p><b>ПК-6 (II уровень)</b> Способность организовать мероприятия по текущей деловой оценке персонала в соответствии со стратегическими планами организации, а также вести документационное сопровождение мероприятий по деловой оценке персонала</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками разработки плана оценки и аттестации персонала и проведения деловой оценки и аттестации персонала в соответствии с целями организации; владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала; навыками разработки проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат; сопровождения процесса аттестации и работы аттестационной комиссии; подготовки предложений по формированию бюджета на организацию и проведение аттестации персонала. В (ПК-6)-II</p> <p><b>Уметь:</b> определять параметры, критерии, средства и методы оценки персонала; пользоваться основными нормативно-правовыми актами регулирующими систему оценки и аттестации персонала. (ПК-6)-II</p> <p><b>Знать:</b> технологии и методы определения и оценки профессиональных знаний, умений и компетенций; порядок и технологии проведения аттестации, а также порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с проведением оценки и аттестации персонала. (ПК-6)-II</p>
<p><b>ПК-7 (II уровень)</b> Способность к выявлению стратегических целей и задач политики мотивации и стимулирования, а также факторов внешней и внутренней среды организации, влияющих на ее дальнейшую</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании, навыками оценки конкурентоспособности организации. В (ПК-7)-II</p> <p><b>Уметь:</b> применять современные методы деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании, разрабатывать концепцию построения мотивационных программ для работников в соответствии с целями организации,</p>

разработку и внедрение в компанию	<p>анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда персонала, а также системы нематериальной мотивации для целей организации, выявлять факторы внешней и внутренней среды организации. У (ПК-7)-II</p> <p><b>Знать:</b> современные методы деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании, методы определения мотивационных факторов труда персонала, основы психологии и социологии труда, основы экономики, организации труда и управления. З (ПК-7)-II</p>
<b>Формы контроля</b>	Зачет
<b>Наименование разделов и тем</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Научные трактовки понятия лидерства. Современные теории и концепции лидерства.</li> <li>2. Лидерство как психологический феномен: собственно лидерство. Структура лидерства.</li> <li>3. Личностный подход к лидерству. Поведенческий подход к лидерству.</li> <li>4. Лидерство и организационный процесс.</li> </ol>
<b>Язык обучения</b>	Русский



**Аннотация по дисциплине  
«Управление знаниями»**

<b>Направление подготовки</b>	38.04.03 «Управление персоналом»
<b>Основная образовательная программа</b>	Стратегическое управление человеческими ресурсами
<b>Цель дисциплины</b>	Целью изучения дисциплины является формирование у магистров представлений об источниках формирования уникальных конкурентных преимуществ и системе управления знаниями организации как ключевого источника
<b>Семестр</b>	4 семестр
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, из которых 18 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (6 часов – занятия лекционного типа, 12 часов практические занятия).
<b>Входные требования для освоения дисциплины</b>	Для успешного прохождения обучения магистрами по данному курсу необходимо предварительное изучение следующих дисциплин, предусмотренных учебным планом магистерской программы: «Управленческая экономика», «Стратегический анализ», «Количественные методы в менеджменте», «Информационные технологии в управлении», «Предпринимательство». «Входными» знаниями, умениями и готовностями обучающегося, необходимыми при освоении данной дисциплины и приобретенными в результате освоения предшествующих дисциплин (модулей), являются: <ul style="list-style-type: none"> <li>– знание основных экономических категорий, взаимосвязей, ключевых понятий;</li> <li>– умение пользоваться нормативными документами поиска необходимой информации по деятельности организаций;</li> <li>– умение работать с источниками информации, доступными в открытой среде;</li> <li>– понимание организационных процессов и поведения людей в организации, организационных способностей;</li> <li>– знание и понимание основных источников и пользователей информации в организации</li> </ul>
<b>Результаты обучения</b>	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
ОПК-2 (II уровень) готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	З (ОПК-2)-II. Знать эволюцию менеджмента организации, основные факторы производства, основные ресурсы организации; суть категорий человеческий и интеллектуальный капитал; направления научных разработок и исследований в менеджменте и основные положения управленческой парадигмы XXI века; концепцию управления знаниями, основные признаки и характеристики информационного общества. У (ОПК-2)-II. Уметь работать с международными и российскими реферативными базами данных и научного

	<p>цитирования (Scopus, WoS, РИНЦ); генерировать знания, обобщать и систематизировать информацию. Разрабатывать этапы внедрения концепции управления знаниями, составлять аналитические отчеты; группировать знания, обобщать и систематизировать информацию; разрабатывать программу исследования.</p> <p>В (ОПК-2)-II. Владеть навыками освоения нового материала при выполнении индивидуальных заданий и самостоятельной работы, навыками вести научную дискуссию; профессиональной аргументацией и публичными выступлениями в процессе исследования и анализа знаний в организации; методами и приемами ведения переговоров.</p>
<p>ПК-2 (II уровень) способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию</p>	<p>З (ПК-2) – II. Знать конкурентные стратегии и направления реализации изменений для достижения уникальных конкурентных преимуществ; систему корпоративного управления знаниями, этапы внедрения концепции управления знаниями.</p> <p>З (ПК-2) – II. Уметь разрабатывать этапы внедрения концепции управления знаниями, составлять аналитические отчеты; группировать знания, обобщать и систематизировать информацию; разрабатывать программу исследования. Применять соответствующие знания и принимать решения в ключевых областях деятельности на уровне компании, функционирующей в глобальной среде.</p> <p>З (ПК-2) – II. Владеть информационными технологиями, поддерживающими управление знаниями в организации.</p>
<b>Формы контроля</b>	зачет
<b>Наименование разделов и тем</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Введение в менеджмент знаний</li> <li>2. Система управления знаниями</li> <li>3. Внедрение менеджмента знаний</li> <li>4. Информационная поддержка управления знаниями</li> </ol>
<b>Язык обучения</b>	русский

**Аннотация по дисциплине  
«Оценка бизнеса»**

<b>Направление подготовки</b>	38.04.03 «Управление персоналом»
<b>Основная образовательная программа</b>	Стратегическое управление человеческими ресурсами
<b>Цель дисциплины</b>	Целью изучения дисциплины является формирование теоретических и практических навыков оценочной деятельности на основе современных зарубежных и российских методических материалов, результатов научных исследований и опыта оценочной деятельности при управлении стоимостью компаниями с учетом особенностей экономики России
<b>Семестр</b>	4 семестр
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, из которых 18 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (6 часов – занятия лекционного типа, 12 часов – практические занятия).
<b>Входные требования для освоения дисциплины</b>	Входными требованиями для изучения дисциплины является знание основ управленческой экономики и предпринимательства. Для успешного освоения дисциплины требуются умения использовать функции финансовой математики, владения общими понятиями рынка капитала. Изучение дисциплины основывается на знаниях полученных в ходе изучения следующих дисциплин: «Стратегический анализ» и «Управление операциями»
<b>Результаты обучения</b>	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
ОПК-2 (II уровень) готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	З (ОПК-2)-II. Знать сущность основных производственных стратегий предприятия, тенденции развития и изменения в условиях интенсивного изменения среды в которой функционирует современное предприятие. У (ОПК-2)-II. Уметь систематизировать и обобщать информацию по выбору и моделированию производственной стратегии предприятия; адаптировать западные методики к российской практике с учетом особенности российской экономики, законодательства, регулирующего деятельность предприятий. В (ОПК-2)-II. Владеть навыками руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия..
ПК-2 (II уровень) способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и	З (ПК-2) – II. Знать основы законодательства РФ в области оценочной деятельности, основы подходов и методов оценки стоимости компаний (бизнеса), готовить аналитические материалы по результатам оценки бизнеса для формирования процессов управления стоимостью. З (ПК-2) – II. Уметь применять различные подходы к

обеспечивать их реализацию	оценке активов предприятия с использованием различных методических приемов, готовить аналитические материалы по результатам их применения. 3 (ПК-2) – II. Владеть навыками разработки и моделирования подходов к оценке с использованием различных методических приемов, готовить аналитические материалы по результатам их применения.
<b>Формы контроля</b>	зачет
<b>Наименование разделов и тем</b>	5. Организация оценки стоимости бизнеса. Понятие и цели оценки бизнеса 6. Группы факторов, влияющих на рыночную стоимость бизнеса 7. Система принципов, подходов, методов и техник оценки бизнеса 8. Оценка финансовых вложений 9. Доходный подход в оценке бизнеса 10. Сравнительный подход в оценке стоимости бизнеса 11. Затратный подход в оценке стоимости бизнеса 12. Итоговое заключение об оценке стоимости предприятия (бизнеса)
<b>Язык обучения</b>	русский

**Аннотация по дисциплине  
Премодуль «Управление персоналом»**

<b>Направление подготовки</b>	38.04.03 «Управление персоналом»
<b>Основная образовательная программа</b>	Стратегическое управление человеческими ресурсами
<b>Цель дисциплины</b>	Основной целью дисциплины является формирование у студентов грамотного управленческого мышления, основанного на анализе эволюции отечественных и зарубежных систем управления персоналом и результатов их практического воплощения.
<b>Семестр</b>	1 семестр 1 курс
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетную единицу, 36 часов, из которых 8 часов составляет контактная работа преподавателя и обучающегося (лекции - 2 часа, практические занятия – 6 часов).
<b>Входные требования для освоения дисциплины</b>	Для успешного прохождения обучения по данному курсу необходимо: – знание основных управленческих категорий и ключевых понятий, взаимосвязей организации с внешней средой; – понимание институтов и участников рыночной среды; – понимание организационных процессов, основных функций менеджмента и маркетинга компаний; – владение методами анализа внешней и внутренней среды; – понимание ключевых факторов (областей) успеха

	организаций.
<b>Результаты обучения</b>	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
ОК-1 Способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу	<p>З (ОК-1)-I. <i>Знать</i> теоретические основы концепций менеджмента и маркетинга; методы и принципы менеджмента; сущность и принципы развития организаций, закономерности их функционирования, принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования, типологии рынков и особенностей формирования внутриотраслевой и межотраслевой конкуренции; корпоративные, функциональные и инструментальные стратегии.</p> <p>У (ОК-1)-I. <i>Уметь</i> использовать методы сбора, обработки и анализа информации, необходимой для разработки стратегии развития организации на основе выбранной маркетинговой концепции; оценивать конкурентоспособность предприятий и организаций, разрабатывать структуру товарных брендов, позиционировать их с позиции уникальных конкурентных преимуществ ; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации; проектировать организационную структуру управления; применять методы менеджмента и маркетинга для принятия управленческие решения.</p> <p>В (ОК-1)-I. <i>Владеть</i> навыками освоения нового материала при выполнении индивидуальных, групповых заданий и самостоятельной работы; принятия организационно-управленческих решений в деятельности предприятий с учетом возможных последствий; навыками анализа окружающей среды компании; экономического, организационного и информационного обоснования концепции управления; методов управления коллективами и группами, сформированными для реализации конкретных проектов; навыками использования маркетинговых методов и инструментов для повышения эффективности деятельности компании.</p>
<b>Формы контроля</b>	зачет
<b>Наименование разделов и тем</b>	<p>13. Эволюция управленческой мысли и современные концепции менеджмента</p> <p>14. Общие характеристики, цели и принципы построения организации</p> <p>15. Стиль руководства и система мотивации персонала</p> <p>16. Принятие управленческих решений</p> <p>17. Эволюция моделей маркетинга</p> <p>18. Маркетинговые исследования</p> <p>19. Комплекс маркетинга</p> <p>20. Маркетинговое планирование</p>
<b>Язык обучения</b>	русский

**Аннотация по дисциплине  
Премодуль «Основы менеджмента и маркетинга»**

<b>Направление подготовки</b>	38.04.03 «Управление персоналом»
<b>Основная образовательная программа</b>	Стратегическое управление человеческими ресурсами
<b>Цель дисциплины</b>	Основной целью дисциплины является формирование у студентов грамотного управленческого мышления, основанного на анализе эволюции отечественных и зарубежных систем менеджмента и результатов их практического воплощения, а также ряда практических маркетинговых навыков и умений, позволяющих слушателям данного курса впоследствии осуществлять эффективные рыночные коммуникации и результативно управлять современными компаниями
<b>Семестр</b>	1 семестр
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетную единицу, 36 часов, из которых 8 часов составляет контактная работа преподавателя и обучающегося (лекции - 2 часа, практические занятия – 6 часов).
<b>Входные требования для освоения дисциплины</b>	Для успешного прохождения обучения по данному курсу необходимо: <ul style="list-style-type: none"> <li>– знание основных управленческих категорий и ключевых понятий, взаимосвязей организации с внешней средой;</li> <li>– понимание институтов и участников рыночной среды;</li> <li>– понимание организационных процессов, основных функций менеджмента и маркетинга компаний;</li> <li>– владение методами анализа внешней и внутренней среды;</li> <li>– понимание ключевых факторов (областей) успеха организаций.</li> </ul>
<b>Результаты обучения</b>	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
ОК-1 Способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу	З (ОК-1)-I. <i>Знать</i> теоретические основы концепций менеджмента и маркетинга; методы и принципы менеджмента; сущность и принципы развития организаций, закономерности их функционирования, принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования, типологии рынков и особенностей формирования внутриотраслевой и межотраслевой конкуренции; корпоративные, функциональные и инструментальные стратегии. У (ОК-1)-I. <i>Уметь</i> использовать методы сбора, обработки и анализа информации, необходимой для разработки стратегии развития организации на основе выбранной маркетинговой концепции; оценивать конкурентоспособность предприятий и организаций, разрабатывать структуру товарных брендов, позиционировать их с позиции уникальных конкурентных преимуществ ; анализировать внешнюю и внутреннюю среду

	<p>организации; проектировать организационную структуру управления; применять методы менеджмента и маркетинга для принятия управленческие решения.</p> <p>В (ОК-1)-I. Владеть навыками освоения нового материала при выполнении индивидуальных, групповых заданий и самостоятельной работы; принятия организационно-управленческих решений в деятельности предприятий с учетом возможных последствий; навыками анализа окружающей среды компании; экономического, организационного и информационного обоснования концепции управления; методов управления коллективами и группами, сформированными для реализации конкретных проектов; навыками использования маркетинговых методов и инструментов для повышения эффективности деятельности компании.</p>
<b>Формы контроля</b>	зачет
<b>Наименование разделов и тем</b>	<p>21. Эволюция управленческой мысли и современные концепции менеджмента</p> <p>22. Общие характеристики, цели и принципы построения организации</p> <p>23. Стиль руководства и система мотивации персонала</p> <p>24. Принятие управленческих решений</p> <p>25. Эволюция моделей маркетинга</p> <p>26. Маркетинговые исследования</p> <p>27. Комплекс маркетинга</p> <p>28. Маркетинговое планирование</p>
<b>Язык обучения</b>	русский