

**Аннотация по дисциплине
«Управленческая экономика»**

Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»
Основная образовательная программа	Стратегическое управление человеческими ресурсами
Цель дисциплины	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.
Семестр	1 семестр
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов, из которых 54 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (16 часов – занятия лекционного типа, 36 часов – практические занятия).
Входные требования для освоения дисциплины	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.
Результаты обучения	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
ОПК–8 (I уровень) 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	Владеть: методикой определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом. В (ОПК–8) –I Уметь: использовать методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом. У (ОПК–8) –I Знать: характеристики подсистем управления персоналом; методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом. З (ОПК–8) –I
ОПК–9 (I уровень) Способность оценивать	Владеть: 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 Уметь: анализировать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации У (ОПК–9) –I Знать: 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>Формы контроля</p>	<p>экзамен</p>
<p>Наименование разделов и тем</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Managerial Economics: перспективные разделы экономической теории 2. Менеджер в мире неопределенности: институциональный подход 3. Экономические субъекты постсоветской России: домохозяйства, фирмы, государство 4. Экономическая теория прав собственности: становление частной собственности 5. Управление трансакционными издержками фирмы 6. Контрактные проблемы и механизмы их решения 7. Макроэкономическая среда российского бизнеса 8. Экономическое содержание фирмы и оптимальное принятие решений. Альтернативные модели поведения фирмы 9. Спрос и предложение на рынках. Значение теории эластичности в принятии управленческих решений 10. Теория и оценка производства. Значение издержек в управленческих решениях 11. Анализ ценообразования в различных типах рыночных структур. Практика ценообразования и принятия управленческих решений 12. Экономический анализ эффективности намечаемых капиталовложений и степень риска 13. Управление транснациональной корпорацией в условиях глобализации
<p>Язык обучения</p>	<p>Русский</p>

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

Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»
Основная образовательная программа	Стратегическое управление человеческими ресурсами
Цель дисциплины	Основной целью дисциплины является изучение и выработка навыков использования распространенных математических моделей принятия оптимальных решений в условиях полной определенности и вероятностной неопределенности.
Семестр	1 семестр
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, из которых 28 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (8 часов занятия лекционного типа, 20 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
Результаты обучения	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
ОК–1 (I уровень) 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)	Владеть: 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. Уметь: 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. Знать: 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.
ОПК–7 (I уровень) Способность к анализу и видению современных проблем управления персоналом в организации, разрабатывать стратегию управления персоналом	Владеть: комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом. В (ОПК-7)-I Уметь: осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации; разрабатывать стратегию управления персонала 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 Знать: основные результаты новейших исследований по проблемам современных технологий управления персоналом; инновационные технологии подготовки эффективных и качественных кадровых решений. З (ОПК-7)-I</p>
<p>ОПК–10 (I уровень) 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>Владеть 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 Уметь: 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 Знать: 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>ОПК–12 (I уровень) Способность анализировать результаты исследований в системе управления персоналом</p>	<p>Владеть: навыком применения эмпирических и теоретических методов исследования деятельности организации. В (ОПК-12) – I Уметь: теоретические и эмпирические методы исследования; постановка задач, необходимых решить в ходе исследования. У (ОПК-12) – I Знать: основные методы и инструменты исследования в системе управления персоналом; теоретические и эмпирические методы исследования. З (ОПК-12) – I</p>
<p>Формы контроля</p>	<p>Зачет</p>
<p>Наименование разделов и тем</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основы линейного программирования 2. Применения моделей математического программирования 3. Методы решения многокритериальных задач 4. Деревья решений 5. Основы теории игр
<p>Язык обучения</p>	<p>Русский</p>

Аннотация по дисциплине
«Современные проблемы и технологии управления персоналом»

Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»
Основная образовательная программа	Стратегическое управление человеческими ресурсами
Цель дисциплины	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.
Семестр	2 семестр
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов, из которых 54 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (16 часов – занятия лекционного типа, 38 часов – практические занятия).
Входные требования для освоения дисциплины	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».
Результаты обучения	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
ОПК–3 (II уровень) Способность владеть комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом	Владеть комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом В (ОПК-3)-II Уметь применять комплексное видение современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом У (ОПК-3)-II Знать современные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом З (ОПК-3)-II
ОПК–4 (I уровень) Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Владеть: основными навыками анализа документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры В (ОПК-4)-I Уметь: оценивать потребности развития персонала и задачи повышения эффективности использования и развития персонала У (ОПК-4)-I

	<p>Знать: базовые понятия и сущность повышения эффективности использования и развития персонала 3 (ОПК-4)-I</p>
<p>ОПК–4 (II уровень) Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>	<p>Владеть: навыками анализа структуры, планов и вакансий организации, навыками формирования кадрового резерва и организации мероприятий по развитию персонала В (ОПК-4)-II</p> <p>Уметь: 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>Знать: Методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций, инструменты построения профессиональной карьеры 3 (ОПК-4)-II</p>
<p>ОПК–4 (III уровень) Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>	<p>Владеть: навыками повышения эффективности использования и развития персонала В (ОПК-4)-III</p> <p>Уметь: давать оценку эффективности мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, составлять индивидуальные планы карьерного развития персонала У (ОПК-4)-III</p> <p>Знать: особенности оценки эффективности мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры. 3 (ОПК-4)-III</p>
<p>ОПК–7 (II уровень) 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>Владеть: навыками применения методов разработки и реализации стратегии управления персоналом; навыками разработки и внедрения программ автоматизации процессов управления персоналом. В (ОПК-7)-II</p> <p>Уметь: 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>Знать: 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>З (ОПК-7)-II</p>
<p>ОПК–11 (I уровень) Готовность находить, выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>	<p>Владеть: навыками интерпретации полученных на модели оптимальных решений применительно к реальной ситуации. В (ОПК-11)-I</p> <p>Уметь: применять правила, основных принципов и методов проведения самостоятельных исследований, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования. У (ОПК-11)-I</p> <p>Знать: правила, основные принципы и методы проведения самостоятельных исследований, обоснования актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования. З (ОПК-11)-I</p>
<p>ПК–2 (I уровень) 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>Владеть: 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>Уметь: 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>Знать: 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. З (ПК-2) –I</p>
<p>ПК–6 (I уровень) Способность анализировать успешность и эффективность проведенных мероприятий по текущей деловой</p>	<p>Владеть: 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>Уметь: 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 Знать: 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
ПК–10 (I уровень) Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Владеть: владение знаниями о формализации процессов в компании, разработке стандартов работы персонала. Уметь: поставить цель для разработки и внедрения стандартов работы персонала компании, разработке и утверждении плана совместной работы. Знать: иметь знания об актуальных тенденциях в области корпоративных стандартов.
Формы контроля	Зачет, экзамен
Наименование разделов и тем	<ol style="list-style-type: none"> 1. Современные HR-тренды 2. Виды современных технологий управления персоналом 3. Основные этапы проведения оценки, аттестации, мотивации и адаптации персонала 4. Методы фиксации и обработки информации, полученной в ходе использования персонал-технологий.
Язык обучения	Русский

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

Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»
Основная образовательная программа	Стратегическое управление человеческими ресурсами
Цель дисциплины	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.
Семестр	2 семестр
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов, из которых 54 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (16 часов – занятия лекционного типа, 38 часов – практические занятия).
Входные требования для освоения дисциплины	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.
Результаты обучения	
<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	Владеть: навыками применения методов и принципов формирования новых подходов для решения управленческих задач в сфере профессиональной деятельности и для руководства коллективом В (ОПК-2)-II Уметь: применять методы и принципы формирования новых подходов для решения управленческих задач в сфере профессиональной деятельности и для руководства коллективом У (ОПК-2)-II Знать: 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>ОПК–6 (I уровень) Знать принципы корпоративной социальной ответственности и технологию разработки кадровой стратегии организации</p>	<p>Знать: 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>ОПК–6 (II уровень) Уметь применять принципы корпоративной социальной ответственности</p>	<p>Уметь: 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>ОПК–6 (III уровень) Разрабатывать стратегию организации и кадровую стратегию на основе принципов корпоративной социальной ответственности</p>	<p>Владеть: 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>ПК–1 (I уровень) Способность к анализу особенности организационной стратегии, стратегии управления персоналом, особенностей системы управления в организации и философии системы управления персоналом</p>	<p>Владеть: 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>Уметь: собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; исследовать стратегический профиль компании. У (ПК-1)-I</p> <p>Знать: 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>ПК–3 (I уровень) 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>Владеть: 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>Уметь: 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>Знать: 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>ПК–4 (I уровень) Способность анализировать успешность проведенных мероприятий по адаптации персонала, анализировать эффективность проведенных мероприятий по адаптации персонала</p>	<p>Владеть: 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>Уметь: 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>Знать: Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации З (ПК-4) – I</p>
<p>ПК–5 (I уровень) 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>Владеть: 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>Уметь: 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>Знать: знание основных трендов в области обучения и развития персонала. З (ПК–5) –I</p>
<p>ПК–7 (I уровень) Способность к анализу текущей системы мотивации и стимулирования персонала в компании</p>	<p>Владеть: навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, оценки эффективности политики оплаты труда организации. В (ПК-7)-I</p> <p>Уметь: 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>Знать: 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>Формы контроля</p>	<p>Зачет, экзамен</p>

Наименование разделов и тем	<ol style="list-style-type: none">1. Роль HR-функции в стратегическом управлении организацией2. Стратегическое управление персоналом3. Управление изменениями
Язык обучения	Русский

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

Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»
Основная образовательная программа	Стратегическое управление человеческими ресурсами
Цель дисциплины	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.
Семестр	2 семестр
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов, из которых 54 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (16 часов – занятия лекционного типа, 38 часов – практические занятия).
Входные требования для освоения дисциплины	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».
Результаты обучения	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
ОК–3 (I уровень) Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Владеть: навыками формирования целей профессионального развития, решения профессиональных задач, использования творческого потенциала. В (ОК-3)-I. Уметь 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. Знать: 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>ОПК–1 (II уровень) Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках в бытовой и профессиональной сферах межличностного и межкультурного взаимодействия</p>	<p>Владеть: 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>Уметь: 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>Знать: 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>ОПК–5 (II уровень) Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p>	<p>Владеть: навыками применения методов управления человеческих ресурсов в организациях, подразделениях, группах (командах) сотрудников, проектов и сетей. В (ПК-1)-II</p> <p>Уметь: 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>Знать: содержание процессов управления человеческими ресурсами в организациях, подразделениях, группах (командах) сотрудников, проектов и сетей, а также программами 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>ПК–8 (I уровень) Способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать</p>	<p>Владеть 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>Уметь: 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>Знать: 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>ПК–35 (I уровень) Способность выявлять и разрешать организационные конфликты, обладать навыками диагностики и профилактики трудовых конфликтов</p>	<p>Владеть: навыками выявления и прогнозирования конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения, способами преодоления противоречий методами взаимных уступок. В (ПК-35)-I</p> <p>Уметь: 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>Знать: 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>ПК–36 (I уровень) Способность владеть комплексным видением о</p>	<p>Владеть 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 Уметь пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения биопсихосоциальных программ профилактики и адаптации сотрудников в организации. У (ПК-36)-I Знать: современные технологии психопрофилактики и индивидуального развития сотрудников в организации. З (ПК-36)-I</p>
<p>Формы контроля</p>	<p>Зачет, экзамен</p>
<p>Наименование разделов и тем</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Психологические механизмы организационного поведения 2. Организационное поведение как основа повышения эффективности 3. Поведение организации в организационном окружении 4. Коммуникационный менеджмент и его роль в управлении организаций 5. Модели коммуникационного менеджмента 6. Принципы и инструменты эффективного коммуникационного процесса в организации
<p>Язык обучения</p>	<p>Русский</p>

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

Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»
Основная образовательная программа	Стратегическое управление человеческими ресурсами
Цель дисциплины	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.
Семестр	3 семестр
Общая трудоемкость дисциплины	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).
Входные требования для освоения дисциплины	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»).
Результаты обучения	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
ОК–2 (I уровень) Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Владеть: навыками определения понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях. В (ОК-2)-I. Уметь определять меру социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях. У (ОК-2)-I. Знать: определения понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различия форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях. З (ОК-2)-I.
ПК–9 (I уровень) Способность разрабатывать программы	Владеть: 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 Уметь: 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 Знать: 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 З (ПК-9) –I</p>
<p>ПК–34 (I уровень) 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>Владеть: 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 Уметь: 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 Знать: 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 З (ПК-34) -I</p>
<p>Формы контроля</p>	<p>экзамен</p>
<p>Наименование разделов и тем</p>	<p>1. Трудовое право 2. Документационное обеспечение управления персоналом 3. Государственная социальная политика</p>
<p>Язык обучения</p>	<p>Русский</p>

**Аннотация по дисциплине
«Корпоративные финансы»**

Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»
Основная образовательная программа	Стратегическое управление человеческими ресурсами
Цель дисциплины	Основной целью дисциплины является освоение студентами современных фундаментальных основ финансовой деятельности корпорации
Семестр	1 семестр
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов, из которых 54 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (16 часов – занятия лекционного типа, 38 часов – практические занятия).
Входные требования для освоения дисциплины	<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"> – знать механизм функционирования рыночной экономики; – иметь представления о системе организации финансов на предприятии; – владеть методиками коэффициентного анализа – знать основные налоги, – уметь читать формы финансовой отчетности – знать систему формирования затрат у хозяйствующего субъекта – иметь навыки владения математическим аппаратом. <p>Необходимы знания, умения и навыки приобретенные в ходе освоения дисциплин «Управленческая экономика» и «Стратегический анализ».</p>
Результаты обучения	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
ОПК–8 (III уровень) Владение методикой социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умение использовать результаты для подготовки решений в области оптимизаций функционирования	<p>Владеть: навыками применения результатов расчета для подготовки решений в области оптимизации. В (ОПК–8) –III</p> <p>Уметь: определять взаимосвязь экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом. У (ОПК–8) –III</p> <p>Знать: 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
ОПК-9 (II уровень) Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Владеть: 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 Уметь: 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 Знать: основные направления воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации 3 (ОПК–9) –II
ОПК-9 (III уровень) Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Владеть: 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 Уметь: 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 Знать: основные закономерности воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации 3 (ОПК–9) –III
Формы контроля	Зачет, экзамен
Наименование разделов и тем	<ol style="list-style-type: none"> 1. Финансовые отношения корпораций и принципы их организации. Учетная и финансовая модель корпорации 2. Финансовая отчетность 3. Управление затратами корпорации. Ценообразование в корпорации 4. Теоретические и практические основы краткосрочного и долгосрочного финансирования. Финансовые риски предприятия 5. Управление денежными потоками корпорации 6. Методический инструментарий управления финансами корпораций Корпорация на рынке ценных бумаг 7. Стоимость капитала. Управление капиталом 8. Финансовая политика корпорации. Финансовое планирование в корпорации
Язык обучения	Русский

Аннотация по дисциплине «Стратегический анализ»

Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»
Основная образовательная программа	Стратегическое управление человеческими ресурсами
Цель дисциплины	Основной целью дисциплины является интеграция теоретических знаний и практических навыков применения стратегического анализа в рамках разработки управленческих решений по стратегическому развитию организаций.
Семестр	1 семестр
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов, из которых 54 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (16 часов – занятия лекционного типа, 38 часов – практические занятия).
Входные требования для освоения дисциплины	<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"> – знание принципов формирования миссии организации, определения ее целей и задач; – понимание различий при оперативном и долгосрочном планировании, стратегическом управлении; – понимание содержания и взаимосвязи основных элементов процесса стратегического управления; – наличие представления о структуре организации и процедурах принятия управленческих решений; – владение навыками определения временных, географических и товарных границ рынка. <p>Знания, умения и навыки, приобретенные в ходе освоения дисциплин «Количественные методы в менеджменте», «Управленческая экономика».</p>
Результаты обучения	
<i>Формируемые компетенции</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>

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

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

Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»
Основная образовательная программа	Стратегическое управление человеческими ресурсами
Цель дисциплины	Целью освоения дисциплины является формирование навыков разработки основ политики (требований к процессу) управления развитием персонала и программ адаптации и обучения персонала.
Семестр	3 семестр
Общая трудоемкость дисциплины	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).
Входные требования для освоения дисциплины	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»
Результаты обучения	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
ОПК–7 (III уровень) Способность успешно реализовать в своей профессиональной деятельности современные технологии в корпоративной кадровой политике, в планах по развитию, в автоматизации процедур по управлению персоналом	Владеть: 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 Уметь: эффективно (успешно) реализовать в своей профессиональной деятельности современные технологии управления персоналом. У (ОПК-7)-III Знать: процесс разработки и реализации стратегии привлечения персонала; основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом. З (ОПК-7)-III

<p>ПК–2 (II уровень) 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>Владеть: 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 Уметь: 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 Знать: направления и задачи по развитию системы управления персоналом; технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала. 3 (ПК-2) –II</p>
<p>ПК–4 (II уровень) Способность организовывать мероприятия по адаптации персонала, а так же вести документационное сопровождение мероприятий по адаптации</p>	<p>Владеть: навыками организации мероприятий по адаптации, стажировке персонала; документационного оформления результатов мероприятий по адаптации и стажировке персонала. В (ПК-4) – II Уметь: 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 Знать: 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. 3 (ПК-4) – II</p>
<p>ПК–5 (II уровень)</p>	<p>Уметь: 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>ПК–36 (II уровень) 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>Владеть навыками всестороннего изучения и оценки современных технологий и методик биопсихосоциальных программ профилактики и адаптации сотрудников в организации. В (ПК-36) –II</p> <p>Уметь всесторонне анализировать структуру построения тренинга и программ индивидуального развития сотрудников в организации. У (ПК-36) –II</p> <p>Знать основные современные методы проведения тренинговой работы и индивидуального консультирования сотрудников в организации. З (ПК-36) –II</p>
<p>Формы контроля</p>	<p>Зачет, экзамен</p>
<p>Наименование разделов и тем</p>	<p>1.Концепции профессионального развития. Требования к управлению адаптацией и развитию персонала. 2.Политика и организационные формы управления развитием персонала. 3.Технологии и лучшие практики адаптации, обучения и развития персонала. 4.Анализ, разработка и оценка эффективности программ адаптации и обучения персонала.</p>
<p>Язык обучения</p>	<p>Русский</p>

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

Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»
Основная образовательная программа	Стратегическое управление человеческими ресурсами
Цель дисциплины	Основной целью дисциплины является освоение современных технологий и инструментов рекрутмента и получение опыта оценки кандидатов при осуществлении подбора персонала.
Семестр	3 семестр
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, из которых 28 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (8 часов – занятия лекционного типа, 20 часов практические занятия).
Входные требования для освоения дисциплины	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».
Результаты обучения	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
ОПК–2 (III уровень) Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Владеть: 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 Уметь: 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 Знать: 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>ОПК–5 (III уровень) Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p>	<p>Владеть: 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>Уметь: 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>Знать: 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>ОПК–7 (III уровень) 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>Владеть: 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>Уметь: эффективно (успешно) реализовать в своей профессиональной деятельности современные технологии управления персоналом. У (ОПК-7)-III</p> <p>Знать: процесс разработки и реализации стратегии привлечения персонала; основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом. 3 (ОПК-7)-III</p>
<p>ПК–3 (II уровень) 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>Владеть: 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>Уметь: применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии 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>ПК–8 (II уровень) 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>Владеть 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>Уметь: 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>Знать: 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>
Формы контроля	Зачет
Наименование разделов и тем	<ol style="list-style-type: none"> 1. Место системы подбора персонала в системе управления персоналом организации 2. Концепции, принципы и факторы эффективного отбора и найма персонала 3. Современные инструменты успешного рекрутера
Язык обучения	Русский

Аннотация по дисциплине «Управление группами и командами»

Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»
Основная образовательная программа	Стратегическое управление человеческими ресурсами
Цель дисциплины	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.
Семестр	3 семестр
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, из которых 28 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (8 часов – занятия лекционного типа, 20 часов практические занятия).
Входные требования для освоения дисциплины	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».
Результаты обучения	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
ОПК–2 (III уровень) Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Владеть: 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 Уметь: 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>Знать: 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>ОПК–5 (III уровень) Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p>	<p>Владеть: 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>Уметь: 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>Знать: основные элементы процесса управления проектами; основные нормативные и технические документы, регламентирующие деятельность организации; виды рисков, возникающие в процессе управления проектами. З</p>
<p>ОПК–7 (III уровень) 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>Владеть: 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>Уметь: эффективно (успешно) реализовать в своей профессиональной деятельности современные технологии управления персоналом. У (ОПК-7) –III</p> <p>Знать: процесс разработки и реализации стратегии привлечения персонала; основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом. З (ОПК-7) –III</p>
<p>ПК–3 (II уровень) Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур</p>	<p>Владеть: 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>Уметь: применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии 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>ПК–8 (II уровень) 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>Владеть 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>Уметь: 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>Знать: 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>
Формы контроля	Зачет
Наименование разделов и тем	<ol style="list-style-type: none"> 1. Командная работа как самая эффективная форма работы в современном мире. 2. Групповая динамика. 3. Принципы формирования эффективной команды. 4. Необходимые условия для эффективной командной работы.
Язык обучения	Русский

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

Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»
Основная образовательная программа	Стратегическое управление человеческими ресурсами
Цель дисциплины	Основной целью дисциплины является развитие у магистрантов навыков формирования эффективной системы управления мотивацией и вознаграждением
Семестр	4 семестр
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, из которых 28 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (8 часов – занятия лекционного типа, 20 практические занятия).
Входные требования для освоения дисциплины	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».
Результаты обучения	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
ОК–2 (II уровень) Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Владеть: навыками анализа альтернативных вариантов действий в нестандартных ситуациях, определения меры социальной и этической ответственности за принятые решения. В (ОК-2)-II Уметь: анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меру социальной и этической ответственности за принятые решения. У (ОК-2)-II Знать: альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, принципы определения меры социальной и этической ответственности за принятые решения. З (ОК-2)-II
ОК–2 (III уровень) Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую	Владеть: 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>Уметь: 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>Знать: 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>ПК–6 (II уровень) 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>Владеть: 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>Уметь: определять параметры, критерии, средства и методы оценки персонала; пользоваться основными нормативно-правовыми актами регулируемыми систему оценки и аттестации персонала. (ПК-6)-II</p> <p>Знать: 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>ПК–7 (II уровень) 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>Владеть: навыками деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании, навыками оценки конкурентоспособности организации. В (ПК-7)-II</p> <p>Уметь: 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>Знать: 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>
Формы контроля	Зачет
Наименование разделов и тем	<ol style="list-style-type: none"> 1. Место системы управления мотивацией и вознаграждением в системе управления персоналом организации 2. Мотивация в современном мире и мотивационные теории 3. Основные принципы построения эффективной системы мотивации и вознаграждения 4. Современные инструменты нематериальной мотивации персонала 5. Современные подходы к вознаграждению персонала
Язык обучения	Русский

**Аннотация по дисциплине
«Развитие лидерства»**

Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»
Основная образовательная программа	Стратегическое управление человеческими ресурсами
Цель дисциплины	Основной целью дисциплины является формирование у студентов представлений о теоретических аспектах лидерства, навыков реализации лидерских позиций в условиях функционирования социальной организации.
Семестр	4 семестр
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, из которых 28 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (8 часов – занятия лекционного типа, 20 практические занятия).
Входные требования для освоения дисциплины	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».
Результаты обучения	
<i>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
ОК–2 (II уровень) Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Владеть: навыками анализа альтернативных вариантов действий в нестандартных ситуациях, определения меры социальной и этической ответственности за принятые решения. В (ОК-2)-II Уметь: анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меру социальной и этической ответственности за принятые решения. У (ОК-2)-II Знать: альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, принципы определения меры социальной и этической ответственности за принятые решения. З (ОК-2)-II
ОК–2 (III уровень) Готовность действовать в нестандартных ситуациях,	Владеть: 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>Уметь: 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>Знать: 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>ПК–6 (II уровень) 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>Владеть: 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>Уметь: определять параметры, критерии, средства и методы оценки персонала; пользоваться основными нормативно-правовыми актами регуливающими систему оценки и аттестации персонала. (ПК-6)-II</p> <p>Знать: 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>ПК–7 (II уровень) 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>Владеть: навыками деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании, навыками оценки конкурентоспособности организации. В (ПК-7)-II</p> <p>Уметь: 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>

<p>разработку и внедрение в компанию</p>	<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>Знать: 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>
<p>Формы контроля</p>	<p>Зачет</p>
<p>Наименование разделов и тем</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Научные трактовки понятия лидерства. Современные теории и концепции лидерства. 2. Лидерство как психологический феномен: собственно лидерство. Структура лидерства. 3. Личностный подход к лидерству. Поведенческий подход к лидерству. 4. Лидерство и организационный процесс.
<p>Язык обучения</p>	<p>Русский</p>

**Аннотация по дисциплине
«Управление знаниями»**

Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»
Основная образовательная программа	Стратегическое управление человеческими ресурсами
Цель дисциплины	Целью изучения дисциплины является формирование у магистров представлений об источниках формирования уникальных конкурентных преимуществ и системе управления знаниями организации как ключевого источника
Семестр	4 семестр
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, из которых 28 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (8 часов – занятия лекционного типа, 20 практические занятия).
Входные требования для освоения дисциплины	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"> – знание основных экономических категорий, взаимосвязей, ключевых понятий; – умение пользоваться нормативными документами поиска необходимой информации по деятельности организаций; – умение работать с источниками информации, доступными в открытой среде; – понимание организационных процессов и поведения людей в организации, организационных способностей; – знание и понимание основных источников и пользователей информации в организации
Результаты обучения	
<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>3 (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>3 (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>3 (ПК-2) – II. Владеть информационными технологиями, поддерживающими управление знаниями в организации.</p>
Формы контроля	зачет
Наименование разделов и тем	<ol style="list-style-type: none"> 1. Введение в менеджмент знаний 2. Система управления знаниями 3. Внедрение менеджмента знаний 4. Информационная поддержка управления знаниями
Язык обучения	русский

**Аннотация по дисциплине
«Оценка бизнеса»**

Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»
Основная образовательная программа	Стратегическое управление человеческими ресурсами
Цель дисциплины	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
Семестр	4 семестр
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, из которых 28 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (8 часов – занятия лекционного типа, 20 практические занятия).
Входные требования для освоения дисциплины	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»
Результаты обучения	
<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.
Формы контроля	зачет
Наименование разделов и тем	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)
Язык обучения	русский

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

Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»
Основная образовательная программа	Стратегическое управление человеческими ресурсами
Цель дисциплины	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.
Семестр	1 семестр 1 курс
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетную единицу, 36 часов, из которых 18 часов составляет контактная работа преподавателя и обучающегося (лекции - 6 часа, практические занятия – 12 часов).
Входные требования для освоения дисциплины	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.
Результаты обучения	
<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>
Формы контроля	зачет
Наименование разделов и тем	<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>
Язык обучения	русский

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

Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»
Основная образовательная программа	Стратегическое управление человеческими ресурсами
Цель дисциплины	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
Семестр	1 семестр
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетную единицу, 36 часов, из которых 18 часов составляет контактная работа преподавателя и обучающегося (лекции - 6 часа, практические занятия – 12 часов).
Входные требования для освоения дисциплины	Для успешного прохождения обучения по данному курсу необходимо: <ul style="list-style-type: none"> – 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.
Результаты обучения	
<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>
Формы контроля	зачет
Наименование разделов и тем	<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>
Язык обучения	русский