

*Аннотации рабочих программ учебных дисциплин ОП ВО бакалавриата
по направлению подготовки 38.03.03 **Управление персоналом**
профилю **Управление персоналом организации***

Б1.Б.1 ИСТОРИЯ.....	3
Б1.Б.2 ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК.....	4
Б1.Б.3 ФИЛОСОФИЯ.....	5
Б1.Б.4 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ.....	6
Б1.Б.5 СОЦИОЛОГИЯ.....	7
Б1.Б.6 ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИИ.....	8
Б1.В.ОД.1 ПРАВОВЕДЕНИЕ.....	9
Б1.В.ОД.2 ПСИХОЛОГИЯ.....	10
Б1.В.ОД.3 ПОЛИТОЛОГИЯ.....	12
Б1.В.ОД.4 КУЛЬТУРОЛОГИЯ.....	13
Б1.В.ОД.5 КУЛЬТУРА РЕЧИ И ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ.....	14
Б2.Б.1 МАТЕМАТИКА.....	15
Б2.Б.2 СТАТИСТИКА.....	16
Б2.В.ОД.1 ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....	18
Б2.В.ОД.2 КОНЦЕПЦИИ СОВРЕМЕННОГО ЕСТЕСТВОЗНАНИЯ.....	19
Б3.Б.1 ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ.....	20
Б3.Б.2 ОСНОВЫ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА.....	21
Б3.Б.3 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА.....	23
Б3.Б.4 УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ И УЧЕТ ПЕРСОНАЛА.....	24
Б3.Б.5 ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	25
Б3.Б.6 ТРУДОВОЕ ПРАВО.....	26
Б3.Б.7 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ.....	27
Б3.Б.8 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ.....	28
Б3.Б.9 РЫНОК ТРУДА.....	30
Б3.Б.10 ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА.....	31
Б3.Б.11 ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....	33
Б3.Б.12 ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА.....	34
Б3.Б.13 РЕГЛАМЕНТАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	35
Б3.Б.14 МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	36
Б3.Б.15 БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	37
Б3.Б.16 ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	38
Б3.В.ОД.1 ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ.....	39
Б3.В.ОД.2 ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА.....	40
Б3.В.ОД.3 ОСНОВЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА.....	41

БЗ.В.ОД.4 ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	42
БЗ.В.ОД.5 КОНФЛИКТОЛОГИЯ	43
БЗ.В.ОД.6 МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА	45
БЗ.В.ОД.7 ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	46
БЗ.В.ОД.8 УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА	47
БЗ.В.ОД.9 ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ	48
БЗ.В.ОД.10 ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	49
БЗ.В.ДВ.1.1 ПОЛИТИКА ДОХОДОВ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	50
БЗ.В.ДВ.1.2 ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	51
БЗ.В.ДВ.2.1 СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АУДИТ ПЕРСОНАЛА	52
БЗ.В.ДВ.2.2 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ	54
БЗ.В.ДВ.3.1 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	56
БЗ.В.ДВ.3.2 ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА И КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА...	58
Б4 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА	60

Б1.Б.1 ИСТОРИЯ

Цель изучения дисциплины

Помочь студентам понять исторический процесс, выявить исторические закономерности и историческое своеобразие, научить объяснять историю, исходя из требований объективности, историзма и научной истины.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- знание и понимание законов развития природы, общества и мышления и умение оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности (ОК-2);
- способность занимать активную гражданскую позицию (ОК-3);
- умение анализировать и оценивать исторические события и процессы в их динамике и взаимосвязи (ОК-4).

Содержание дисциплины

Тема 1. Введение

Тема 2. Средневековье, как стадия исторического процесса в Западной Европе, на Востоке и в России. Древняя Русь.

Тема 3. Россия XVI в. в контексте развития европейской цивилизации.

Тема 4. XVII век в мировой истории. Новое время. Россия в XVII в.

Тема 5. Россия и мир в XVIII в. Реформы Петра I.

Тема 6. Просвещенный абсолютизм в Европе и России. Екатерина II.

Тема 7. Европейские революции XVIII-XIX вв. и их влияние на мир. Россия в первой половине XIX в. Проекты и попытки реформирования.

Тема 8. Отмена крепостного права в России, осуществление буржуазных реформ, новая попытка модернизации общественно-политического строя.

Тема 9. Общественная мысль и общественные движения в России XIX – начала XX вв.

Тема 10. Россия и мир в начале XX в. Объективная потребность индустриальной модернизации.

Тема 11. Первая мировая война. Россия в условиях мировой войны и общественного кризиса. 1917 г. – борьба за выбор пути развития.

Тема 12. Становление советской власти. Социально-экономическое и политическое развитие страны с ноября 1917 г. до конца 30-х гг. XX в.

Тема 13. Вторая мировая война. СССР накануне и в годы Великой Отечественной войны.

Тема 14. Мир после второй мировой войны. СССР в послевоенный период: попытка осуществления политических и экономических реформ. Нарастание кризисных явлений. (1946 – 1985 гг.)

Тема 15. Интеграционные процессы в мире. Экономические циклы и кризисы. СССР в годы перестройки. (1985 – 1991 гг.)

Тема 16. Россия и мир в начале XXI века. Россия на пути радикальной модернизации.

Б1.Б.2 ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК

Цель изучения дисциплины

Формирование коммуникативных навыков и умений во всех видах речевой деятельности, а также общекультурных и профессиональных компетенциях, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- владением одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность (ОК-15).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Первые впечатления

Тема 1.1. Знакомство

Тема 1.2. Университетская жизнь

Тема 1.3. Высшее образование в России и США

Раздел 2. Бизнес организации

Тема 2.1. Виды компаний

Тема 2.2. Структура организации

Тема 2.2. История фирмы

Раздел 3. Карьера

Тема 3.1. Планирование карьеры

Тема 3.2. Рынок труда

Тема 3.3. Как устроиться на работу

Раздел 4. Доходы и расходы

Тема 4.1. Концепция денег

Тема 4.2. Личные финансы

Тема 4.3. Распределение дохода

Раздел 5. Государство и экономика

Тема 5.2. Спрос и предложение

Тема 5.3. Роль государственного регулирования

Раздел 6. Финансовая система

Тема 6.1. Финансовые институты

Тема 6.2. Обменные курсы

Тема 6.3. Фондовая биржа

Раздел 7. Деловое общение

Тема 7.1. Специфика делового общения

Тема 7.2. Деловая переписка

Тема 7.3. Совещания и переговоры

Раздел 8. Государственное устройство

Тема 8.1. Политические системы

Тема 8.2. Национальная специфика государства

Раздел 9. Современный мир

Тема 9.1. Мировая экономика

Тема 9.2. Международная торговля

Тема 9.2. Научно-технический прогресс и природные ресурсы

Тема 9.3. Развитие инфраструктуры

Раздел 10. Современные мировые тенденции

Тема 10.1. Глобализация

Тема 10.2. Международные организации

Тема 10.3. Мировой бизнес

Б1.Б.3 ФИЛОСОФИЯ

Цель изучения дисциплины

Выработка у студентов навыков концептуального абстрактного логического мышления, самостоятельного поиска и определения истины.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- знание и понимание законов развития природы, общества и мышления и умение оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности (ОК-2).

Содержание дисциплины

- Тема 1. Философия, её роль в жизни человека и общества
- Тема 2. Становление философии и формы её исторического развития
- Тема 3. Философское учение о бытии
- Тема 4. Проблема сознания в философии.
- Тема 5. Проблема человека в философии
- Тема 6. Познание и жизнедеятельность
- Тема 7. Общественная жизнь
- Тема 8. Культура и цивилизация.
- Тема 9. Человек в современном мире.
- Тема 10. Будущее человечества: прогнозы и перспективы.

Б1.Б.4 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

Цель изучения дисциплины

Получение знаний о функционировании и развитии социальных и организационно-экономических отношений на разных уровнях социально-экономической системы.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5);
- способность находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовности нести ответственность за их результаты (ОК-9);
- способность диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОК-14).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Введение в экономическую теорию

Тема 1.1. Экономическая теория: предмет и метод

Тема 1.2. Собственность и экономические системы общества

Тема 1.3. Товарная организация общественного производства

Раздел 2. Микроэкономика

Тема 2.1. Функционирование свободного рынка

Тема 2.2. Закономерности потребительского поведения

Тема 2.3. Рынки факторов производства и формирование факторных доходов

Тема 2.4. Предприятие в системе рыночных отношений

Тема 2.5. Производство и ценообразование в различных рыночных структурах

Раздел 3. Макроэкономика

Тема 3.1. Национальная экономика: результаты и их измерение

Тема 3.2. Инвестиции и экономический рост

Тема 3.3. Цикличность экономического развития

Тема 3.4. Макроэкономическое равновесие

Тема 3.5. Макроэкономическая нестабильность: безработица и инфляция

Тема 3.6. Государство в рыночной экономике

Тема 3.7. Финансовая система и финансовая политика государства

Тема 3.8. Кредитно-денежная система и кредитно-денежная политика государства

Раздел 4. Мировая экономика

Тема 4.1. Международная торговля

Тема 4.2. Платежный баланс и обменный курс

Б1.Б.5 СОЦИОЛОГИЯ

Цель изучения дисциплины

Формирование навыков системного анализа общественных процессов и явлений, научного сбора информации, выявления социальных проблем и принятия управленческих решений, социального управления индивидами и социальными общностями, выявления, анализа и профилактики девиации в обществе.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОК-8).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Социология как наука

Тема 1.1. Объект и предмет социологии, ее функции, значение в современном обществе.

Тема 1.2. Основные макросоциологические и микросоциологические парадигмы классической социологии. Методы сбора и анализа социологической информации.

Раздел 2. Общество как социальная система

Тема 2.1. Общество как социальная система. Социальная структура общества

Тема 2.2. Основные социальные институты общества. Социальные изменения: основные понятия и концепции.

Раздел 3. Личность как объект социологического анализа

Тема 3.1. Личность как объект социологического анализа.

Тема 3.2. Социальная типология личности.

Раздел 4. Культура как социальное явление

Тема 4.1. Структура и содержание культуры.

Тема 4.2. Культурное многообразие. Культурное своеобразие России.

Раздел 5. Социальные организации

Тема 5.1. Понятие, социальные свойства организаций. Типология социальных организаций.

Тема 5.2. Основы профессиональной и межличностной коммуникации в организации. Конфликты в организации.

Б1.Б.6 ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИИ

Цель изучения дисциплины

Дать студентам развернутое представление об основных моделях, объясняющих формирование структуры рынка и связь между структурой рынка и поведением предприятий.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- способность диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОК-14);
- обладает знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умением применять их на практике (ПК-17);
- владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);
- обладает знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-56);
- обладает знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК - 77);
- умеет формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-54);
- обладает знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала (ПК-47);
- владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК-48).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Общая характеристика фирмы

Тема 1. Общая характеристика организации: цели, задачи, функции и структура

Тема 2. Виды и формы предпринимательской деятельности

Тема 3. Предприятие в конкурентной среде. Рынок.

Тема 4. Организационная структура предприятия и принципы управления

Раздел 2. Ресурсное обеспечение фирмы

Тема 5. Имущество и капитал организации

Тема 6. Основной капитал организации

Тема 7.оборотный капитал организации

Тема 8. Трудовые ресурсы организации (человеческий капитал)

Тема 9. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии

Раздел 3. Экономические затраты и результаты

Тема 10. Издержки производства и себестоимость продукции (работ, услуг)

Тема 11. Финансовые результаты и эффективность хозяйственной деятельности

Тема 12. Принципы построения системы налогообложения организации

Раздел 4. Основные виды деятельности организации

Тема 13. Организация производственного процесса

Тема 14. Планирование хозяйственной деятельности организации

Тема 15. Научно-техническое развитие и инвестиционная деятельность организации

Б1.В.ОД.1 ПРАВОВЕДЕНИЕ

Цель изучения дисциплины

Приобретение умения использования правовой терминологии; усвоение информации о содержании действующего законодательства; приобретение навыков применения норм права при решении практических ситуаций.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- способность занимать активную гражданскую позицию (ОК-3);
- способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10);
- стремление к личностному и профессиональному саморазвитию, умение расставлять приоритеты, ставить личные цели, способностью учиться на собственном опыте и опыте других (ОК-11);
- осознание социально-экономической значимости будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-13);
- способность диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОК-14);
- владеть методами качественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования (ОК-16);
- владением основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, наличием навыков работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-18);
- способностью работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах (ОК-19).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы права и государства России

Тема 1.1. Понятие, признаки, функции и формы государства.

Тема 1.2. Разделение государственной власти в РФ

Тема 1.3. Право: понятие, функции. Источники права, система права, правовая норма.

Раздел 2. Основы гражданского права.

Тема 2.1. Гражданское право: предмет, метод, принципы и система.

Тема 2.2. Некоторые типичные субъекты и объекты гражданского права.

Тема 2.3. Гражданско-правовая сущность сделок.

Тема 2.4. Понятие сроков и исковой давности в гражданском праве.

Тема 2.5. Понятие вещного права и его место в гражданском праве.

Тема 2.6. Сущность гражданско-правовых обязательств.

Тема 2.7. Договорные обязательства: договоры купли-продажи, аренды, займа, подряда.

Раздел 3. Основы гражданского процессуального права.

Тема 3.1. Гражданский процесс: понятие и участники, подведомственность и подсудность гражданских дел.

Раздел 4. Основы трудового права.

Тема 4.1. Трудовой договор.

Тема 4.2. Материальная ответственность работника и работодателя.

Тема 4.3. Рабочее время и время отдыха.

Б1.В.ОД.2 ПСИХОЛОГИЯ

Цель изучения дисциплины

Овладение будущими специалистами в области управления персоналом современной психолого-педагогической культурой.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- знание базовых ценностей мировой культуры и готовности опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1);
- знание и понимание законов развития природы, общества и мышления и умение оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности (ОК-2);
- способность занимать активную гражданскую позицию (ОК-3);
- владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5);
- умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6);
- способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОК-7);
- готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОК-8);
- способность находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовности нести ответственность за их результаты (ОК-9);
- стремление к личностному и профессиональному саморазвитию, умение расставлять приоритеты, ставить личные цели, способностью учиться на собственном опыте и опыте других (ОК-11);
- уметь критически оценивать личные достоинства и недостатки, конструктивно реагировать на критику в свой адрес (ОК-12);
- осознание социально-экономической значимости будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-13);
- способность диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОК-14);
- способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации (ОК-20);
- учет последствий управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-21);
- приверженностью этическим ценностям: уважение человеческого достоинства, честностью, открытостью, справедливостью, порядочностью, доброжелательностью, терпимостью (ОК-24).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Понятие о психике и сознании.

Тема 1.1. Общая характеристика психологии как науки.

Тема 1.2. Понятие о психике и ее эволюции.

Тема 1.3. Происхождение и развитие сознания.

Раздел 2. Психические процессы, свойства, состояния.

Тема 2.1. Познавательные психические процессы: ощущение, восприятие, внимание, память, представление и воображение, мышление и речь.

Тема 2.2. Понятие о психическом состоянии.

Тема 2.3. Эмоционально-волевая сфера личности.

Тема 2.4. Направленность и мотивы деятельности личности.

Раздел 3. Личность в группе.

Тема 3.1. Психологический анализ общения.

Тема 3.2. Социализация личности.

Тема 3.3. Динамика личности

Б1.В.ОД.3 ПОЛИТОЛОГИЯ

Цель изучения дисциплины

Изучение процессов и закономерностей политической жизни, социально – культурных аспектов всех видов политики, усвоение методологии познания политической реальности, что выступает важной составной частью воспитания и образования специалиста.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- способность занимать активную гражданскую позицию (ОК-3).

Содержание дисциплины

Тема 1. Политология как наука об обществе. Политика – сфера общественной жизни.

Тема 2. Проблемы политической власти.

Тема 3. Политические системы и политические режимы.

Тема 4. Государство и гражданское общество.

Тема 5. Политическая элита и политическое лидерство.

Тема 6. Демократия и ее транзитивы в обществе.

Тема 7. Политическое сознание и политическая культура.

Тема 8. Политическое поведение, участие и взаимодействие. Теории конфликтов.

Тема 9. Мировая политика и международные отношения.

Б1.В.ОД.4 КУЛЬТУРОЛОГИЯ

Цель изучения дисциплины

Изучение морфологии и динамики культуры; привитие навыков бережного отношения к культуре, творческого освоения культурных образцов; привитие культурных норм поведения в обществе и отношения к другим культурам.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- знание базовых ценностей мировой культуры и готовности опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1).

Содержание дисциплины

Раздел 1 Теория культуры

Тема 1.1. Феномен культуры. Понятие культурологии. Функции культуры.

Тема 1.2. Школы, направления и теории в культурологии.

Раздел 2 История мировой культуры

Тема 2.1. Античная культура.

Тема 2.2. Культура Индии

Тема 2.3. Культура Китая

Тема 2.4. Культура Японии

Тема 2.5. Культура мусульманских стран.

Тема 2.6. Культура Западной Европы

Тема 2.7. Культура России

Тема 2.8. Проблемы глобализации. Культура 20-21 веков

Б1.В.ОД.5 КУЛЬТУРА РЕЧИ И ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ

Цель изучения дисциплины

Цель изучения дисциплины - повышение уровня культуры речи студента, формирование умений и навыков, необходимых в деловом общении.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5);
- умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6);
- способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации (ОК-20);

Содержание дисциплины

Раздел 1. Культура речи

Тема 1.1. Теоретические основы культуры речи

Тема 1.2. Лингвистические словари русского языка

Тема 1.3. Нормы современного русского литературного языка

Раздел 2. Деловое общение

Тема 2.1. Особенности официально-делового стиля речи

Тема 2.2. Деловое письмо и его нормы

Тема 2.3. Деловой этикет и служебно-деловое общение

Б2.Б.1 МАТЕМАТИКА

Цель изучения дисциплины

Изучение основ математического анализа, аналитической геометрии, алгебры и теории вероятностей и статистики.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- владеть методами качественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования (ОК-16).

Содержание дисциплины

Тема 1. Векторная алгебра.

Тема 2. Матрицы и определители.

Тема 3. Системы линейных уравнений.

Тема 4. Введение в анализ

Тема 5. Дифференциальное исчисление функций одной переменной

Тема 6. Интегральное исчисление функций одной переменной.

Тема 7. Основные понятия теории вероятностей.

Тема 8. Повторные испытания.

Тема 9. Случайные величины.

Тема 10. Основные понятия математической статистики.

Тема 11. Статистическое оценивание параметров распределения.

Тема 12. Проверка статистических гипотез.

Тема 13. Элементы дисперсионного анализа.

Б2.Б.2 СТАТИСТИКА

Цель изучения дисциплины

Ознакомление студентов с основами статистической науки, привитие и закрепление навыков в проведении статистических исследований, в использовании приемов и методов обработки статистической информации.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОК-8);
- осознание социально-экономической значимости будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-13);
- владеть методами качественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования (ОК-16);
- наличие представления о роли и значении информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономики знаний (ОК-17);
- знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умение применять их на практике (ПК-1);
- владение навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами (ПК-34);
- знание требования и владение навыками по обеспечению защиты персональных данных сотрудников (ПК-36);
- владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);
- владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами и способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-61).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теория статистики

Тема 1. Предмет и метод статистики

Тема 2. Статистическое наблюдение

Тема 3. Статистическая сводка и группировка

Тема 4. Статистические величины

Тема 5. Статистический анализ вариации

Тема 6. Выборочное наблюдение

Тема 7. Статистическое изучение взаимосвязи

Тема 8. Статистическое изучение динамики

Тема 9. Индексы

Раздел 2. Социально-экономическая статистика

Тема 10. Основы макроэкономической статистики

Тема 11. Основные макроэкономические показатели и их взаимосвязь

Тема 12. Экономические активы и направления их статистического изучения

Тема 13. Статистика финансовых ресурсов

Тема 14. Статистика численности, состава и занятости населения

Тема 15. Статистика уровня жизни населения

Тема 16. Статистические методы исследования экономической конъюнктуры и деловой активности

- Тема 17. Предприятие как хозяйствующий субъект и объект изучения статистики
- Тема 18. Статистика производства продукции
- Тема 19. Статистика ресурсов предприятия
- Тема 20. Статистические методы в оценке эффективности деятельности предприятия

Б2.В.ОД.1 ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Цель изучения дисциплины

Формирование у будущих специалистов теоретических знаний в области современных информационных технологий, а также практических умений и навыков применять информационные технологии и системы в процессе обработки кадровой документации, осуществлять защиту информации.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- наличие представления о роли и значении информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономики знаний (ОК-17);
- владением основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, наличием навыков работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-18);
- способностью работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах (ОК-19);
- владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами и способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-61).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Информатизация кадровых служб. Предмет, методы и задачи информационных технологий в управлении персоналом

Тема 1.1. Подходы к определению понятий

Тема 1.2. Экономическая и кадровая информация

Тема 1.3. Делопроизводство кадровых служб

Раздел 2. Информационные системы, технологии и процессы

Тема 2.1. Информационные системы и технологии

Тема 2.2. Компьютерные сети

Тема 2.3. Государственная политика в области обеспечения информационной безопасности

Раздел 3. Программные средства реализации информационных процессов

Тема 3.1. Электронный документооборот и электронная цифровая подпись

Тема 3.2. Нормативно-методическое обеспечение информационных технологий управления персоналом

Тема 3.3. Делопроизводство в управлении персоналом

Тема 3.4. Прикладное программное обеспечение

Б2.В.ОД.2 КОНЦЕПЦИИ СОВРЕМЕННОГО ЕСТЕСТВОЗНАНИЯ

Цель изучения дисциплины

Ознакомление студентов основными положениями естественных наук, принципами и методологией познания окружающего мира, с основными концепциями, знаниями и достижениями современного естествознания, а также проблемами, стоящими перед естествознанием в настоящее время.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации (ОК-20);
- владение основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-23).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Методология естествознания

Тема 1.1. Естествознание в контексте человеческой культуры.

Тема 1.2. История естествознания.

Раздел 2. Материя, движение, пространство, время

Тема 2.1. Механический детерминизм.

Тема 2.2. Колебательное движение и волны.

Тема 2.3. Пространство, время, относительность.

Раздел 3. Дуальность как основа синтеза в современной картине мира

Тема 3.1. Корпускулярные и континуальные концепции в естествознании.

Тема 3.2. Квантовые представления в физике микромира.

Раздел 4. Структурные уровни организации материи и строение вещества.

Тема 4.1. Структурные уровни организации материи.

Тема 4.2. Строение вещества.

Раздел 5. Порядок и хаос в природе

Тема 5.1. Статистические закономерности в природе.

Тема 5.2. Самоорганизация в природе и в обществе.

Раздел 6. Эволюционная парадигма естествознания

Тема 6.1. Вселенная.

Тема 6.2. Звезды.

Тема 6.3. Солнце и солнечная система.

Тема 6.4. Земля.

Тема 6.5. Жизнь.

Тема 6.6. Человек.

Тема 6.7. Биосфера.

Тема 6.8. Естествознание и научно-технический прогресс.

Б3.Б.1 ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ

Цель изучения дисциплины

Обеспечение студентов теоретическими знаниями и практическими умениями и навыками эффективного управления организациями и коллективами, применения рациональных методов и подходов к решению различных управленческих проблем.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- способность находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовности нести ответственность за их результаты (ОК-9);
- учитывает последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-21).

Содержание дисциплины

- Тема 1. Сущность и содержание теории управления
- Тема 2. Развитие теории управления в прошлом и настоящем
- Тема 3. Методологические основы менеджмента
- Тема 4. Организация как объект управления
- Тема 5. Принципы управления
- Тема 6. Целенаправленность в управлении
- Тема 7. Природа и состав функций менеджмента
- Тема 8. Организационные структуры управления
- Тема 9. Функция планирования
- Тема 10. Функция организации и координации
- Тема 11. Функция мотивации
- Тема 12. Функция контроля
- Тема 13. Руководство: власть и партнерство
- Тема 14. Коммуникационный менеджмент
- Тема 15. Моделирование ситуации и разработка решений
- Тема 16. Методы управления
- Тема 17. Социофакторы и этика менеджмента
- Тема 18. Факторы эффективности менеджмента

Б3.Б.2 ОСНОВЫ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Цель изучения дисциплины

Преподавание студентам необходимых знаний в области основ финансового менеджмента.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала (ПК-41).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы функционирования финансов

Тема 1.1. Социально-экономическая сущность финансов, роль и значение в общественном воспроизводстве

Тема 1.2. Финансовая система: понятие, структура, общая характеристика основных элементов

Раздел 2. Бюджет и управление бюджетной системой Российской Федерации

Тема 2.1. Сущность и функции бюджета государства

Тема 2.2. Бюджетная система Российской Федерации и основы управления бюджетами

Тема 2.3. Основы управления бюджетными доходами

Тема 2.4. Основы управления бюджетными расходами

Тема 2.5. Государственные внебюджетные фонды

Раздел 3. Налоговая система Российской Федерации

Тема 3.1. Сущность и функции налогов, характеристика основных элементов

Тема 3.2. Налоговая система: понятие, цели и принципы построения

Тема 3.3. Налогообложения бизнеса

Раздел 4. Экономическое содержание финансового менеджмента

Тема 4.1. Финансы организаций: содержание, функции, и принципы функционирования

Тема 4.2. Финансовый менеджмент: сущность, цели и задачи, функции и базовые концепции

Раздел 5. Управление денежными потоками и оборотными активами организации

Тема 5.1. Денежные потоки, их классификация, методы анализа

Тема 5.2. Основы управления оборотными активами

Раздел 6. Управление инвестициями в организации

Тема 6.1. Сущность инвестиционных решений

Тема 6.2. Оценка экономической эффективности инвестиций

Раздел 7. Структура и стоимость капитала

Тема 7.1. Источники финансирования хозяйственной деятельности

Тема 7.2. Структура и стоимость капитала.

Тема 7.3. Анализ влияния финансирования на риск и доходность организации

Тема 7.4. Дивидендная политика организации

Раздел 8. Финансовый анализ и планирование в организации

Тема 8.1. Методы финансового анализа

Тема 8.2. Анализ финансовой отчетности организации

Тема 8.3. Финансовое планирование

Раздел 9. Безналичный денежный оборот и организация безналичных расчетов в РФ

Тема 9.1. Сущность и функции денег, их виды

Тема 9.2. Безналичный денежный оборот и организация безналичных расчетов в РФ.

Раздел 10. Сущность и формы кредита, кредитно-банковская система РФ

Тема 10.1. Кредит, его сущность и функции, роль в экономике

Тема 10.2. Формы кредитных отношений, их развитие в современных условиях

Тема 10.3. Структура банковской системы РФ.

Раздел 11. Финансы страховой сферы

Тема 11.1. Сущность и основные элементы и классификации страхования

Тема 11.2. Страховой рынок и его участники

Раздел 12. Международные финансы

Тема 12.1. Сущность и функции международных финансов

Тема 12.2. Международный финансовый рынок

Б3.Б.3 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Цель изучения дисциплины

Создание целостного представления об исследовании, формировании, поддержании и развитии организационной культуры в современных условиях.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- знание базовых ценностей мировой культуры и готовности опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1);
- знает корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, владеет навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-62);
- владеет навыками диагностики организационной культуры и умеет применять их на практике (ПК-68).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретико-методологические основы исследования организационных культур

Тема 1.1. Организационная культура как социальное явление.

Тема 1.2. Сущность и структура организационной культуры.

Тема 1.3. Организационные субкультуры

Раздел 2. Методические основы исследования организационных культур.

Тема 2.1. Аналитический подход к изучению организационной культуры.

Тема 2.2. Функции организационной культуры.

Тема 2.3. Типология организационных культур.

Раздел 3. Методические основы формирования, поддержания и изменения организационной культуры.

Тема 3.1. Принципы и факторы формирования организационной культуры.

Тема 3.2. Методы формирования и поддержания организационной культуры.

Тема 3.3. Проблемы изменения организационной культуры.

Тема 3.4. Организация управления развитием организационной культуры.

Тема 3.5. Влияние организационной культуры на организационную эффективность

Б3.Б.4 УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ И УЧЕТ ПЕРСОНАЛА

Цель изучения дисциплины

Освоение студентами профессиональных теоретических знаний и практических навыков в области методики организации и осуществления управленческого учета и учета персонала на предприятии.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (составляет документы о поощрениях и взысканиях) (ПК-32);
- знание основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию (ПК-33);
- способность провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации (ПК-63);
- знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-77).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Управленческий учет и его место в управлении персоналом

Тема 1.1. Управленческий учет как инструмент управления

Тема 1.2. Калькуляция и составление смет

Тема 1.3. Ценообразование и оценка инвестиций

Раздел 2. Учет персонала

Тема 2.1. Основные положения учета персонала

Тема 2.2. Учет обеспечения предприятия персоналом

Тема 2.3. Учет затрат на оплату труда

Тема 2.4. Учет использования рабочего времени

Тема 2.3. Кадровый учет как формализованная процедура

Б3.Б.5 ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Цель изучения дисциплины

Дать студентам знания о новом механизме управления персоналом организации в условиях рыночной среды, сформировать у них компетенции по осознанию социально-экономической значимости будущей профессии, умению самостоятельно формировать и совершенствовать систему управления персоналом.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- осознание социально-экономической значимости будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-13);
- знает основы современной философии и концепций управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом и умеет применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу (ОК-22);
- знает основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умеет осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теория и методология управления персоналом

Тема 1.1. Государственная система управления трудовыми ресурсами

Тема 1.2. Теория управления о роли человека в организации

Тема 1.3. Философия и концепция управления персоналом

Тема 1.4. Принципы и методы управления персоналом

Раздел 2. Формирование системы управления персоналом

Тема 2.1. Организационное проектирование системы управления персоналом

Тема 2.2. Цели, функции, организационная структура системы управления персоналом

Тема 2.3. Кадровое, информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое и делопроизводственное обеспечения системы управления персоналом

Раздел 3. Стратегическое управление персоналом организации

Тема 3.1. Концепция кадровой политики и стратегическое управление персоналом

Тема 3.2. Стратегическое управление персоналом организации

Тема 3.3. Сущность, цели и задачи кадрового планирования

Раздел 4. Эффективность управления персоналом

Тема 4.1. Оценка затрат на персонал. Аудит персонала

Тема 4.2. Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом

Б3.Б.6 ТРУДОВОЕ ПРАВО

Цель изучения дисциплины

Дать студентам необходимые знания в области правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с применением наемного труда социально-трудовых отношений в Российской Федерации.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- знание и умение использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности по управлению персоналом (ОК-6);
- знание Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ПК-22);
- способность квалифицированно провести процедуру приема, увольнения, перевода работника на другую работу, перемещение персонала, способность грамотно оформить сопроводительную документацию (ПК-23);
- знание нормативно-правовой базы в области обеспечения безопасности и охраны труда на производстве (ПК-24);
- знание положений Кодекса об административных правонарушениях РФ, Уголовного кодекса РФ и иных законодательных актов в части определения ответственности работодателя за нарушения трудового законодательства (ПК-25);
- знание положений Гражданского кодекса РФ в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ПК-26);
- знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, основных документов международного трудового права (ПК-27).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Общие положения трудового права

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права. Принципы, источники трудового права РФ

Тема 2. Трудовые отношения. Субъекты трудового права

Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда

Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Раздел 2. Специальная часть

Тема 5. Трудовой договор. Понятие, содержание, виды. Порядок заключения, изменения, прекращения

Тема 6. Рабочее время и время отдыха

Тема 7. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации

Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора

Тема 10. Охрана труда

Тема 11. Защита трудовых прав работников

Тема 12. Трудовые споры и порядок их разрешения

Тема 13. Международно-правовое регулирование труда

БЗ.Б.7 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Цель изучения дисциплины

Сформировать у студентов системное представление о поведении в организации как объекте управления.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОК-8);
- знает корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, владеет навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-62);
- способен обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-71);
- владеет навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам (ПК-72);
- способен участвовать в реализации программы организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретико-методологические основы организационного поведения

Тема 1.1. Организационное поведение как объект управления

Тема 1.2. Научные основы изучения поведения

Раздел 2. Личность и организация.

Тема 2.1. Трудовое поведение и личность работника.

Тема 2.2. Основы взаимодействия личности и организации.

Тема 2.3. Мотивация и ценности работников.

Раздел 3. Группы в организации

Тема 3.1. Формирование группового поведения в организации

Тема 3.2. Лидерство и власть в организации

Тема 3.3. Коммуникации в организациях.

Раздел 4. Организация как субъект поведения.

Тема 4.1. Особенности организаций и организационное поведение.

Тема 4.2. Поведенческий аудит и система управления организационным поведением.

Тема 4.3. Поведенческий маркетинг.

Б3.Б.8 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Цель изучения дисциплины

Дать студентам знания о современных подходах к разработке кадровой политики, кадровому планированию, основах найма, подбора и отбора персонала, деловой оценки (аттестации), обучения, планирования деловой карьеры и кадрового резерва, оценки результатов деятельности персонала и эффективности работы службы управления персоналом организации.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- знает основы стратегического управления персоналом и умеет применять их на практике (ПК-2);
- знает основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умеет применять их на практике (ПК-5);
- знает основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала и умеет применять их на практике (ПК-6);
- владеет методами деловой оценки персонала при найме и готов применять их на практике (ПК-7);
- знает основы профориентации персонала и умеет применять их на практике (ПК-8);
- знает принципы формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и умеет применять их на практике (ПК-9);
- знает виды, формы и методы обучения персонал (ПК-12);
- знает основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и умеет применять их на практике (ПК-13);
- знает основы организации работы с кадровым резервом и умеет применять их на практике (ПК-14);
- умеет определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала (в т.ч. аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);
- умеет разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала (в т.ч. аттестации) и владеет навыками проведения текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) различных категорий персонала (ПК-16);
- умеет рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-42);
- владеет навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала (ПК-43);
- умеет составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции и т.д.) (ПК-44);
- владеет навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала (ПК-49);
- владеет навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-50);
- умеет оценить эффективность текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала, владеет навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-51);
- знает основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умеет применять их на практике (ПК-52);
- готов к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала (ПК-75).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Технология управления персоналом организации

Тема 1.1. Маркетинг персонала

Тема 1.2. Движение персонала

Тема 1.3. Наем персонала в организацию и его расстановка

Тема 1.4. Социализация, профориентация и трудовая адаптация

Тема 1.5. Основы организации труда персонала

Раздел 2. Технология управления развитием персонала

Тема 2.1. Управление социальным развитием персонала

Тема 2.2. Система обучения, подготовки и повышения квалификации персонала

Тема 2.3. Управление деловой карьерой: обучение, служебно-профессиональным продвижением, работа с кадровым резервом

Тема 2.4. Управление нововведениями в кадровой работе

Раздел 3. Управление поведением персонала в организации

Тема 3.1. Теория поведения личности в организации

Тема 3.2. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала

Тема 3.3. Этика деловых отношений

Тема 3.4. Организационная культура

Тема 3.5. Управление конфликтами и стрессами

Раздел 4. Оценка результатов деятельности персонала организации

Тема 4.1. Анализ и описание работ

Тема 4.2. Деловая оценка персонала

Тема 4.3. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом в организации

БЗ.Б.9 РЫНОК ТРУДА

Цель изучения дисциплины

Формирование у студентов комплекса знаний, умений и навыков, которые позволят им в будущей деятельности адекватно и с учетом интересов организации реагировать на изменение ситуации на рынке труда, при необходимости вносить соответствующие изменения в систему управления персоналом организации в соответствии с обстановкой как на рынке труда в целом, так и на его конкретных сегментах.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- знание основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-4);
- владение навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК-48).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы теории рынка труда

Тема 1.1. Рынок труда в системе рыночной экономики и его регулирование

Тема 1.2. Спрос на труд

Тема 1.3. Предложение труда

Раздел 2. Баланс рабочих мест и рабочей силы

Тема 2.1. Рабочая сила, человеческие и трудовые ресурсы, экономически активное и неактивное население

Тема 2.2. Занятость населения

Тема 2.3. Безработица как элемент рынка труда

Раздел 3. Социальные гарантии занятости

Тема 3.1. Система социальной защиты населения

Тема 3.2. Социальная защита трудоспособных граждан

Б3.Б.10 ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Цель изучения дисциплины

Формирование у студентов знаний в области труда и социально-трудовых отношений, ознакомление их с механизмами и формами практической реализации социально-экономических отношений, возникающих между людьми в процессе трудовой деятельности, а также развитие социально-экономического мышления при помощи изучения социальной составляющей труда.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- осознание социально-экономической значимости будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-13);
- осознанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умением применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу (ОК-22);
- владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);
- умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-42);
- умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-54);
- способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);
- владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59);
- знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);
- умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-67);
- готовностью к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала (ПК-75);
- знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-77).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Предмет и объект курса экономики и социологии труда

Тема 1.1. Содержание, задачи и структура курса

Тема 1.2. Труд как социально-экономическая категория

Раздел 2. Управление трудовым потенциалом общества, организации и человека

Тема 2.1. Трудовой потенциал общества, организации, человека

Тема 2.2. Качество трудовой жизни

Тема 2.3. Социально-трудовые отношения

Раздел 3. Понятие, анализ и оценка трудовых показателей

Тема 3.1. Экономическая сущность организации труда и основные ее элементы

Тема 3.2. Оценка эффективности и производительности труда

Тема 3.3. Анализ и планирование трудовых показателей

Раздел 4. Социология труда

Тема 4.1. Социология организации

Тема 4.2. Социологическое исследование в организации

Тема 4.3. Аудит в социально-трудовой сфере

Раздел 5. Труд и личность

Тема 5.1. Труд и личность

Тема 5.2. Трудовая мобильность

Тема 5.3. Трудовая деятельность как социальный институт

БЗ.Б.11 ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Цель изучения дисциплины

Понимание студентами закономерностей и методов управления инновациями, инновационной деятельностью в сфере управления персоналом, которая обеспечивает качественно новые возможности для развития организации, и использование полученных знаний в практической деятельности.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) (ПК-66);
- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике (ПК-68);
- владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам (ПК-72);
- знанием основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73);
- способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом (ПК-74);
- знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовностью использовать их на практике (ПК-76);
- знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программы развития персонала (ПК-77);
- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).

Содержание дисциплины

Введение

Раздел 1 Теоретические основы инноватики

Тема 1.1. Современные условия экономической деятельности и их влияние на инновационный процесс

Тема 1.2. Теория инноватики

Тема 1.3. Организационные формы инновационной деятельности

Раздел 2 Инновационная деятельность персонала организаций

Тема 2.1. Управление инновационными программами и проектами

Тема 2.2. Управление новаторской деятельностью персонала в организации

Тема 2.3. Человеческий капитал - форма реализации персонала в инновационной организации

Раздел 3 Управление кадровыми нововведениями

Тема 3.1. Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности

Тема 3.2. Управленческие технологии внедрения кадровых иннов

Б3.Б.12 ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Цель изучения дисциплины

Получение студентами основных теоретических знаний в области организации труда персонала и формирование у них навыков практического применения этих знаний в своей профессиональной деятельности.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- способность находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовности нести ответственность за их результаты (ОК-9);
- знает основы научной организации и нормирования труда, владеет навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест и умеет применять их на практике (ПК-10);
- способен эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов комплектования команды (ПК-11);
- владеет навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-53);
- знает основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умеет осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73);
- готов к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала (ПК-75).

Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность, содержание и задачи научной организации труда.

Тема 2. Нормирование труда.

Тема 3. Трудовой процесс и его организация.

Тема 4. Разделение и кооперация труда.

Тема 5. Регламентация труда персонала.

Тема 6. Рабочее место и его организация.

Тема 7. Условия труда, режимы труда и отдыха.

Тема 8. Коллективный трудовой процесс и организация трудовых коллективов.

Тема 9. Контроль рабочего процесса и дисциплина труда.

Тема 10. Организация управленческого труда.

Тема 11. Особенности организации труда руководителей.

Тема 12. Кадровая служба как субъект организации труда персонала.

Б3.Б.13 РЕГЛАМЕНТАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Цель изучения дисциплины

Обучение студентов теоретическим и методологическим основам регламентации и нормирования труда.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- знает основы научной организации и нормирования труда, владеет навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест и умеет применять их на практике (ПК-10);
- знание порядка применения дисциплинарных взысканий (ПК-18);
- владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры (ПК-29);
- владение навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.) (ПК-30);
- знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями (ПК-31).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Регламентация труда персонала

- Тема 1.1. Теоретические основы регламентации труда персонала в организациях
- Тема 1.2. Классификация регламентов по элементам системы управления организацией
- Тема 1.3. Регламентация разделения и кооперации труда в организации
- Тема 1.4. Регламентация организации процессов труда по управлению коллективом
- Тема 1.5. Практика разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях

Раздел 2. Правовое регулирование труда

- Тема 2.1. Правовое регулирование трудовых отношений
- Тема 2.2. Правовое регулирование рабочего времени, его режимов и времени отдыха
- Тема 2.3. Правовое регулирование оплаты и нормирования труда, трудового распорядка и дисциплины труда

Раздел 3. Основы нормирования труда

- Тема 3.1. Сущность нормирования труда
- Тема 3.2. Производственный и трудовой процессы
- Тема 3.3. Классификация норм труда
- Тема 3.4. Классификация нормативов по труду
- Тема 3.5. Методы нормирования труда
- Тема 3.6. Комплексное обоснование норм труда

Раздел 4. Рабочее время, изучение затрат рабочего времени

- Тема 4.1. Классификация затрат рабочего времени
- Тема 4.2. Фотография рабочего времени
- Тема 4.3. Хронометраж и фотохронометраж

Раздел 5. Разработка и пересмотр норм труда

- Тема 5.1. Нормирование труда на ручных процессах
- Тема 5.2. Нормирование труда на машинных процессах
- Тема 5.3. Нормирование труда в аппаратурном производстве
- Тема 5.4. Нормирование труда на процессах обслуживания производства
- Тема 5.5. Нормирование труда управленческого персонала
- Тема 5.6. Нормирование трудоёмкости продукции и учёт её снижения
- Тема 5.7. Пересмотр норм труда и оценка их качества
- Тема 5.8. Анализ состояния и управление нормированием труда

Б3.Б.14 МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Цель изучения дисциплины

Формирование теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умеет применять их на практике (ПК-17);
- знает порядок применения дисциплинарных взысканий, умеет их определять и оформлять на практике (ПК-18);
- знает основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умеет использовать их на практике (ПК-55);
- знает и умеет применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-56).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда

Тема 1.1. Предмет, содержание и задачи курса

Тема 1.2. Понятие и механизм мотивации и стимулирования труда

Тема 1.3. Теории мотивации трудовой деятельности

Раздел 2. Формирование системы мотивации и стимулирования труда

Тема 2.1. Диагностика системы мотивации и стимулирования персонала

Тема 2.2. Формы и методы материального стимулирования трудовой деятельности

Тема 2.3. Формы и методы нематериального стимулирования трудовой деятельности

Раздел 3. Совершенствование мотивации и стимулирования труда персонала

Тема 3.1. Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Тема 3.2. Отечественный и зарубежный опыт управления мотивацией персонала

Тема 3.2. Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

БЗ.Б.15 БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Цель изучения дисциплины

Сформировать у студентов теоретические знания и практические навыки по определению опасностей, защите от них, ликвидации последствий аварий и катастроф, их прогнозированию для выживания в экстремальных ситуациях.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- владением основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-23);
- способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Защита населения от опасностей в чрезвычайных ситуациях

Тема 1.1. Безопасность жизнедеятельности: основные понятия и определения.

Тема 1.2. Российская система по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций (РСЧС).

Тема 1.3. Чрезвычайные ситуации.

Тема 1.4. Устойчивость объектов экономики при ЧС. Безопасность труда составная часть устойчивого функционирования объектов экономики.

Тема 1.5. Биосфера и человек.

Тема 1.6. Терроризм – угроза личности, обществу, государству.

Тема 1.7. Пожары. Пожарная безопасность.

Тема 1.8. Аварии на ядерно-опасных объектах.

Тема 1.9. Оружие массового поражения, их виды, способы защиты.

Раздел 2. Основы экстремальной медицины (медицина катастроф)

Тема 2.1. Человек в экстремальных ситуациях

Тема 2.2. Виды медицинской помощи. Объем первой медицинской помощи.

Тема 2.3. Открытые повреждения – раны.

Тема 2.4. Кровотечение. Острое малокровие.

Тема 2.5. Переломы костей. Транспортная иммобилизация. Травматический шок.

Тема 2.6. Ожоги. Отморожения. Электротравмы. Утопление.

Тема 2.7. Комбинированные поражения, их виды

Тема 2.8. Закрытые повреждения

Тема 2.9. Основы реанимации

Б3.Б.16 ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Цель изучения дисциплины

Получение студентами основ теоретических знаний в отношении экономического механизма, обеспечивающего высокую эффективность функционирования организационных структур системы управления персоналом.

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

- владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);
- способен проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);
- владеет важнейшими методиками экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59);
- знает основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-60);
- знает основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-77).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы экономики управления персоналом

Тема 1.1. Формирование экономичных и эффективных систем управления персоналом.

Тема 1.2. Экономический механизм управления персоналом

Тема 1.3. Экономическая оценка трудового потенциала организации.

Тема 1.4. Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала.

Тема 1.5. Управление расходами на персонал.

Тема 1.6. Аудит и контроллинг персонала.

Тема 1.7. Управление кадровыми рисками.

Раздел 2. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом

Тема 2.1. Теоретические и методические подходы к оценке экономической и социальной эффективности управления персоналом.

Тема 2.2. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом.

БЗ.В.ОД.1 ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Цель изучения дисциплины

Создание целостного представления о сущности, роли и функциях кадровой политики в современных условиях, развитие навыков и умений в области формирования кадровой политики и проведения кадрового планирования в организации

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- знает основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умеет применять их на практике (ПК-1);
- знает основы стратегического управления персоналом и умеет применять их на практике (ПК-2);
- знает основы кадрового планирования и умеет применять их на практике (ПК-3).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы кадровой политики государства

Тема 1.1. Трудовой потенциал общества, организации, работника

Тема 1.2. Кадровая политика государства: сущность, назначение, механизм

Раздел 2. Основы кадровой политики организации

Тема 2.1. Кадровая политика организации: понятие, сущность, основные элементы и виды.

Тема 2.2. Формирование и реализация кадровой политики организации

Тема 2.3. Стратегия кадровой политики организации

Раздел 3. Основы кадрового планирования в организации.

Тема 3.1. Сущность и содержание кадрового планирования

Тема 3.2. Методы кадрового планирования

Тема 3.4. Уровни кадрового планирования

Тема 3.4. Виды кадрового планирования

Б3.В.ОД.2 ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Цель изучения дисциплины

Формирование теоретических знаний, навыков и умений по организации и разработке оплаты труда персонала, системе социальных выплат и льгот, формированию фонда оплаты труда персонала.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умеет применять их на практике (ПК-17);
- знает и умеет применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации, в том числе оплаты труда (ПК-56).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Сущность и содержание заработной платы

- Тема 1.1. Место оплаты труда в системе стимулирования персонала
- Тема 1.2. Заработная плата как основная форма оплаты труда
- Тема 1.3. Факторы, воздействующие на заработную плату

Раздел 2. Организация оплаты труда

- Тема 2.1. Сущность, принципы и элементы организации заработной платы
- Тема 2.2. Формы и системы оплаты труда
- Тема 2.3. Компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки в оплате труда
- Тема 2.4. Система социальных льгот и выплат

Раздел 3. Регулирование оплаты труда

- Тема 3.1. Механизм регулирования оплаты труда
- Тема 3.2. Разработка системы оплаты труда на предприятии
- Тема 3.3. Планирование фонда оплаты труда на предприятии

БЗ.В.ОД.3 ОСНОВЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

Цель изучения дисциплины

Формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по основам безопасности труда, способов защиты от профессиональных рисков.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- владеет основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-23);
- знает основы политики организации по безопасности труда и умеет применять их на практике (ПК-19);
- владеет технологиями управления безопасностью труда персонала (ПК-21);
- знает требования и владеет навыками по обеспечению персональных данных сотрудников (ПК-36);
- владеет методами оценки прогнозирования профессиональных рисков (ПК-45);
- владеет методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-46);
- знает основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала (ПК-47);
- способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы охраны труда

Тема 1.1. Условия труда. Тяжесть и напряженность труда

Тема 1.2. Правовые основы охраны труда

Раздел 2. Управление охраной труда.

Тема 2.1. Управление безопасностью труда (организационное, методическое, информационное)

Тема 2.2. Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость

Тема 2.3. Аттестация рабочих мест и сертификация предприятий

Раздел 3. Гигиена производственной среды

Тема 3.1. Защита от опасных и вредных производственных факторов и неблагоприятных метеорологических условий

Тема 3.2. Производственное освещение

Раздел 4. Производственная безопасность

Тема 4.1. Электробезопасность на производстве

Тема 4.2. Основы пожарной безопасности на производстве

Б3.В.ОД.4 ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Цель изучения дисциплины

Воспитание и формирование облика предпринимателя и менеджера на новом качественном уровне: высококультурного, физически и морально здорового, психически устойчивого и законопослушного гражданина.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОК-7);
- способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации (ОК-20);
- приверженность этическим ценностям: уважением человеческого достоинства, честностью, открытостью, справедливостью, порядочностью, доброжелательностью, терпимостью (ОК-24);
- умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-69).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы этики деловых отношений

Тема 1.1. Сущность и происхождение этики

Тема 1.2. Общение как инструмент деловых отношений

Тема 1.3. Деловое общение и управление им

Тема 1.4. Основы вербального и невербального общения

Тема 1.5. Правила деловых отношений

Тема 1.6. Этика деловых отношений в различных странах

Раздел 2. Основные характеристики коллектива, его формирование и управление

Тема 2.1. Особенности коллектива и социальной группы

Тема 2.2. Адаптация сотрудника в новом коллективе

Тема 2.3. Типы конфликтов и управление конфликтной ситуацией в коллективе

Б3.В.ОД.5 КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Цель изучения дисциплины

Обучение студентов теоретическим основам и практическим навыкам в области конфликтологии, знакомство с основными категориями, понятиями, законами конфликтологии как научно-прикладной отрасли знания, современными представлениями о конфликте, о причинах возникновения и развития конфликтов, с практикой предупреждения и разрешения конфликтов, с выработкой толерантного мышления и поведения, с организационным механизмом управления конфликтами

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- способность занимать активную гражданскую позицию (ОК-3);
- умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6);
- способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОК-7);
- готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОК-8);
- способен под контролем планировать и осуществлять коммуникационные кампании и мероприятия (ПК-3);
- обладает базовыми навыками общения, умением устанавливать, поддерживать и развивать межличностные отношения, деловые отношения с представителями различных государственных, финансовых, общественных структур, политических организаций, СМИ, информационными, рекламными, консалтинговыми агентствами (ПК-9);
- обладает способностью к работе в коллективе; организации работы малых коллективов (команды) исполнителей (ПК-10);
- способен оперативно принимать решения, в том числе, в кризисных ситуациях; способен к выработке нестандартных решений (ПК-18);
- владеет навыками организационно-управленческой работы с малыми коллективами (ПК-21);
- способен участвовать в создании эффективной коммуникационной инфраструктуры организации, обеспечении внутренней и внешней коммуникации, в том числе с государственными учреждениями, общественными организациями, коммерческими структурами, средствами массовой информации; участвовать в формировании и поддержании корпоративной культуры (ПК-26);
- обладает знанием основ возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе и умеет применять их на практике (ПК-39);
- обладает умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-69);
- обладает способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-71);
- обладает способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы теории конфликта

Тема 1.1. Основы теории конфликта. Причины возникновения конфликтов.

Тема 1.2. Структурная и процессуальная модели конфликта.

Тема 1.3. Типология конфликтов.

Раздел 2. Предупреждение и разрешение конфликтов

Тема 2.1. Методы предупреждения конфликтов.

Тема 2.2. Разрешение конфликтов.

Тема 2.3. Технология урегулирования конфликтов с участием третьей стороны. Переговоры.

Б3.В.ОД.6 МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА

Цель изучения дисциплины

Получение студентами основ теоретических знаний и практических навыков по формированию и реализации организационно-экономического механизма определения и удовлетворения потребности в персонале в рамках кадровой политики организации по привлечению работников в организацию.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- знанием основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-4);
- знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умением применять их на практике (ПК-5);
- владением навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала (ПК-43);
- умением составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции) (ПК-44);
- владением навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК-48).

Содержание дисциплины

Введение

Раздел 1 Стратегия организации и концепция маркетинга персонала

Тема 1.1. Маркетинговые концепции управления персоналом

Тема 1.2. Формирование системы управления маркетингом персонала в организации

Тема 1.3. Планирование и контроль маркетинга персонала

Раздел 2 Реализация маркетинга персонала

Тема 2.1. Требования к персоналу и запросы к работодателю

Тема 2.2. Роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации

Тема 2.3. Имидж организации и его использование в маркетинге персонала

Раздел 3 Функции маркетинга персонала

Тема 3.1. Информационная функция маркетинга персонала

Тема 3.2. Коммуникативная функция маркетинга персонала

Тема 3.3. Ценовая функция маркетинга персонала

БЗ.В.ОД.7 ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Цель изучения дисциплины

Дать студентам теоретические знания и практические навыки по документационному обеспечению управления персоналом.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- знает основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом (ПК-28);
- владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (составляет документы о поощрениях и взысканиях) (ПК-32);
- знает основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию (ПК-33);
- владеет навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами (ПК-34);
- умеет вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, знает основы кадровой статистики, владеет навыками составления кадровой отчетности (ПК-35);
- владеет навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения и пр.) (ПК-37).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы документационного обеспечения управления персоналом

Тема 1.1. Основы делопроизводства в кадровой службе и требования к его ведению

Тема 1.2. Основные документы, регламентирующие управление персоналом в организации

Раздел 2. Документирование кадровой деятельности

Тема 2.1. Документирование приема на работу

Тема 2.2. Трудовые книжки и правила их ведения

Тема 2.3. Документирование движения персонала

Тема 2.4. Документирование оценки деятельности работников, мер поощрения и взыскания

Раздел 3. Организация работы с кадровыми документами

Тема 3.1. Документооборот в кадровой службе

Тема 3.2. Формирование и хранение кадровых документов

Б3.В.ОД.8 УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Цель изучения дисциплины

Приобретение студентами определенного объема знаний, умений и навыков, необходимых для принятия и реализации решений в области управления социальным развитием персонала организации, формирование у обучающихся понимания социально-экономической значимости будущей профессии, умений самостоятельно разрабатывать и совершенствовать технологии управления социальным развитием персонала организации.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- владение навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ПК-37);
- владение навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом (ПК-38);
- владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57);
- способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64);
- способность и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Научные основы социального развития персонала.

Тема 1.1. Социально ответственное развитие персонала.

Тема 1.2. Персонал как объект социального управления.

Тема 1.3. Социальное развитие персонала как объект управления.

Раздел 2. Движущие силы социального развития общества и персонала организации.

Тема 2.1. Основные факторы социальных изменений в современном обществе.

Тема 2.2. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала.

Тема 2.3. Внешние факторы социального развития персонала.

Раздел 3. Институализация управления социальным развитием.

Тема 3.1. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий).

Тема 3.2. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий).

Тема 3.3. Механизм управления социальными процессами в организации.

Тема 3.4. Система управления социальным развитием персонала.

Б3.В.ОД.9 ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Цель изучения дисциплины

Сформировать у студентов системное представление об управленческом консультировании и его применении в сфере управления персоналом в современных организациях.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- способность находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовности нести ответственность за их результаты (ОК-9);
- владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);
- владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК-48);
- способен проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-5);
- знает основы проведения аудита и контроллинга персонала и умеет применять их на практике (ПК-60);
- способен провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации (ПК-63);
- знает основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умеет осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73);
- способен вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом (ПК-74);
- знает основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готов использовать их на практике (ПК-76);
- способен участвовать в реализации программы организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретико-методологические основы управленческого консультирования.

Тема 1.1. Основы управленческого консультирования

Тема 1.2. Управленческое консультирование как вид профессиональной деятельности

Тема 1.3. Основы организации консалтинговых услуг

Тема 1.4. Стадии управленческого консультирования

Раздел 2. Методические основы управленческого консультирования.

Тема 2.1. Методы управленческого консультирования.

Тема 2.2. Ценообразование на консалтинговые услуги и финансирование деятельности консультантов.

Тема 2.3. Консалтинговый проект как форма консультирования

Тема 2.4. Разработка и применение проектной документации.

Тема 2.5. Особенности консультирования по вопросам управления персоналом.

Тема 2.6. Профессиональная этика консультирования

Б3.В.ОД.10 ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Цель изучения дисциплины

Сформировать у студентов теоретические знания и практические навыки о физиологическом обеспечении психических функций человека в процессе профессиональной деятельности.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- знает основы оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала, владеет навыками расчета интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и умеет применять их на практике (ПК-20);
- способен и готов оказывать консультацию по формированию слаженного нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) (ПК-66);
- способен обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-71).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Психофизиологическое обеспечение профессиональной деятельности

Тема 1.1. Методы психофизиологических исследований

Тема 1.2. Психофизиологические основы построения профессии

Тема 1.3. Профессионализация и ее психофизиологические основы

Тема 1.4. Психофизиологический анализ профессиональной деятельности

Тема 1.5. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности

Тема 1.6. Основные закономерности физиологических реакций организма

Раздел 2. Индивидуально-психологические особенности человека и профессиональная деятельность

Тема 2.1. Физиология нервной системы

Тема 2.2. Типологические особенности свойств нервной системы и профессиональная деятельность

Тема 2.3. Психофизиология познавательных процессов (сенсорно-перцептивный уровень)

Тема 2.4. Психофизиология познавательных процессов (когнитивный уровень)

Тема 2.5. Способности и профессиональная деятельность

Раздел 3. Функциональные состояния и профессиональная деятельность

Тема 3.1. Психофизиология функциональных состояний

Тема 3.2. Тензионные состояния и профессиональная деятельность

Тема 3.3. Психофизиологические состояния персонала и социально-психологический климат в коллективе

Тема 3.4. Психофизиологические компоненты работоспособности персонала

Тема 3.5. Профессиональная деятельность, основы ее организации (психофизиологический и гигиенический аспект)

Б3.В.ДВ.1.1 ПОЛИТИКА ДОХОДОВ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Цель изучения дисциплины

Дать целостное представление о теоретических основах трансформации распределительных отношений на макро- и микроуровне в условиях рыночной экономики.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6);
- знает основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умеет применять их на практике (ПК-1);
- знает основы стратегического управления персоналом и умеет применять их на практике (ПК-2);
- знает основы кадрового планирования и умеет применять их на практике (ПК-3);
- знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умеет применять их на практике (ПК-17);
- знает порядок применения дисциплинарных взысканий (ПК-18);
- знает основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умеет использовать их на практике (ПК-55);
- знает и умеет применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-56).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Общие основы политики доходов и заработной платы

Тема 1.1. Уровень жизни: понятия, концепции, факторы роста.

Тема 1.2. Доходы населения: понятия, виды, источники, структура, факторы роста.

Тема 1.3. Потребительские бюджеты как социальные нормативы политики доходов.

Тема 1.4. Баланс денежных доходов, расходов и сбережений населения.

Тема 1.5. Анализ состояния и прогнозирование тенденций в области доходов и заработной платы.

Раздел 2. Основные направления и методы политики доходов

Тема 2.1. Государственная политика доходов населения

Тема 2.2. Формы и методы территориального регулирования доходов

Тема 2.3. Регулирование заработной платы на предприятии (фирме)

Тема 2.4. Формирование и регулирование доходов в странах с рыночной экономикой

Раздел 3. Теоретико-методологические основы социальной защиты

Тема 3.1. Социальная защита как одна из социальных функций государства.

Тема 3.2. Роль государства в социальной защите.

Тема 3.3. Особенности и проблемы реализации социальной защиты на региональном уровне

Раздел 4. Пенсионная система Российской Федерации.

Тема 4.1 Теоретико-методологические основы пенсионной системы

Тема 4.2 Пенсия: понятие, виды, структура.

Тема 4.3 Вопросы формирования пенсионного капитала человека

Тема 4.4 Корпоративные пенсионные программы как эффективный инструмент социальной политики предприятия.

Раздел 5. Социальное партнерство как ключевое направление согласования интересов его субъектов и обеспечение реализации социальной политики государства.

Тема 5.1. Основы организации и предпосылки формирования социального партнерства.

Тема 5.2 Законодательные основы регулирования социального партнерства

Тема 5.3 Система социального партнерства в России

Тема 5.4. Механизм организации социального партнерства.

Тема 5.5 Взаимодействие субъектов социального партнерства

Б3.В.ДВ.1.2 ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Цель изучения дисциплины

Дать целостное представление о теоретических основах трансформации распределительных отношений на макро- и микроуровне в условиях рыночной экономики.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6);
- знает основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умеет применять их на практике (ПК-1);
- знает основы стратегического управления персоналом и умеет применять их на практике (ПК-2);
- знает основы кадрового планирования и умеет применять их на практике (ПК-3);
- знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умеет применять их на практике (ПК-17);
- знает порядок применения дисциплинарных взысканий (ПК-18);
- знает основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умеет использовать их на практике (ПК-55);
- знает и умеет применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-56).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Общие основы политики доходов и заработной платы

Тема 1.1. Уровень жизни: понятия, концепции, факторы роста.

Тема 1.2. Доходы населения: понятия, виды, источники, структура, факторы роста.

Тема 1.3. Потребительские бюджеты как социальные нормативы политики доходов.

Тема 1.4. Баланс денежных доходов, расходов и сбережений населения.

Тема 1.5. Анализ состояния и прогнозирование тенденций в области доходов и заработной платы.

Раздел 2. Основные направления и методы политики доходов

Тема 2.1. Государственная политика доходов населения

Тема 2.2. Формы и методы территориального регулирования доходов

Тема 2.3. Регулирование заработной платы на предприятии (фирме)

Тема 2.4. Формирование и регулирование доходов в странах с рыночной экономикой

Раздел 3. Теоретико-методологические основы социальной защиты

Тема 3.1. Социальная защита как одна из социальных функций государства.

Тема 3.2. Роль государства в социальной защите.

Тема 3.3. Особенности и проблемы реализации социальной защиты на региональном уровне

Раздел 4. Пенсионная система Российской Федерации.

Тема 4.1 Теоретико-методологические основы пенсионной системы

Тема 4.2 Пенсия: понятие, виды, структура.

Тема 4.3 Вопросы формирования пенсионного капитала человека

Тема 4.4 Корпоративные пенсионные программы как эффективный инструмент социальной политики предприятия.

Раздел 5. Социальное партнерство как ключевое направление согласования интересов его субъектов и обеспечение реализации социальной политики государства.

Тема 5.1. Основы организации и предпосылки формирования социального партнерства.

Тема 5.2 Законодательные основы регулирования социального партнерства

Тема 5.3 Система социального партнерства в России

Тема 5.4. Механизм организации социального партнерства.

Тема 5.5 Взаимодействие субъектов социального партнерства

Б3.В.ДВ.2.1 СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АУДИТ ПЕРСОНАЛА

Цель изучения дисциплины

Формирование у студентов комплекса знаний, умений и навыков в области анализа трудовых показателей и психологической диагностики.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- осознание социально-экономической значимости будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-13);
- осознание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умением применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу (ОК-22);
- владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а так же навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);
- умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-42);
- умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-54);
- способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);
- владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59);
- значение основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);
- умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-67);
- готовность к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала (ПК-75);
- знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программы развития персонала (ПК-77).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы социально-экономического аудита

Тема 1.1. Историческая эволюция теории и практики социально-экономического аудита

Тема 1.2. Социоэкономика и социоэкономические отношения как методологическая основа социально-экономического аудита

Тема 1.3. Правовые основы социально-экономического аудита

Раздел 2. Национальные системы социальных отношений и аудита

Тема 2.1. Американская модель

Тема 2.2. Французская модель

Тема 2.3. Немецкая модель

Тема 2.4. Японская модель

Тема 2.5. Российская модель

Раздел 3. Механизмы реализации социально-экономического аудита

Тема 3.1. Подготовка к проведению социально-экономического аудита

Тема 3.2. Проведение социально-экономического аудита

Тема 3.3. Подготовка заключения по итогам социально-экономического аудита

Раздел 4. Основы стратегического управления персоналом

Тема 4.1. Содержание, задачи и структура стратегического управления персоналом

Тема 4.2. Вклад человеческих ресурсов в стратегический успех организации

Раздел 5. Процесс стратегического управления персоналом

Тема 5.1. Выбор и реализация стратегии управления персоналом

Тема 5.2. Стадии жизненного цикла организации и стратегии управления персоналом

Тема 5.3. Организационные стратегии и стратегии управления персоналом

Тема 5.4. Процессы разработки стратегии управления персоналом

Раздел 6. Методология стратегического управления персоналом

Тема 6.1. Ситуационный анализ в стратегическом управлении персоналом

Тема 6.2. Методы портфельного анализа в стратегическом управлении персоналом

Раздел 7. Функциональные стратегии управления персоналом

Тема 7.1. Стратегия обеспечения ресурсами

Тема 7.2. Стратегия управления эффективностью работы

Тема 7.3. Стратегия развития человеческих ресурсов

Тема 7.4. Стратегия вознаграждения

Тема 7.5. Стратегия трудовых отношений

Б3.В.ДВ.2.2 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Цель изучения дисциплины

Формирование у студентов знаний в области стратегического менеджмента персонала, ознакомление их с механизмами и формами практической реализации социально-экономических отношений, возникающих в процессе кадровой работы и трудовой деятельности, а также анализ теорий стратегического управления персоналом и выявление наиболее перспективных для России подходов к управлению человеческими ресурсами.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- знанием основ стратегического управления персоналом и умением применять их на практике (ПК-2);
- знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умением применять их на практике (ПК-5);
- знанием основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала и умеет применять их на практике (ПК-6);
- владением методами деловой оценки персонала при найме и готовностью применять их на практике (ПК-7);
- знанием основ профориентации персонала и умением применять их на практике (ПК-8);
- знанием принципов формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и умением применять их на практике (ПК-9);
- знанием видов, форм и методов обучения персонала (ПК-12);
- знанием основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и умением применять их на практике (ПК-13);
- знанием основ организации работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-14);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала (в том числе аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);
- умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала (в том числе аттестации) и владением навыками проведения текущей деловой оценки (в том числе аттестации) различных категорий персонала (ПК-16);
- умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-42);
- владением навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала (ПК-43);
- умением составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции) (ПК-44);
- владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала (ПК-49);
- владением навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-50);
- умением оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-51);
- знанием основ оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-52);
- готовностью к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала (ПК-75).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы курса стратегическое управление персоналом

Тема 1.1. Содержание, задачи и структура дисциплины

Тема 1.2. Вклад человеческих ресурсов в стратегический успех организации

Раздел 2. Процесс стратегического управления персоналом

Тема 2.1. Выбор и реализация стратегии управления персоналом

Тема 2.2. Стадии жизненного цикла организации и стратегии управления персоналом

Тема 2.3. Организационные стратегии и стратегии управления персоналом

Тема 2.4. Процессы разработки стратегии управления персоналом

Раздел 3. Методология стратегического управления персоналом

Тема 3.1. Ситуационный анализ в стратегическом управлении персоналом

Тема 3.2. Методы портфельного анализа в стратегическом управлении персоналом

Раздел 4. Функциональные стратегии управления персоналом

Тема 4.1. Стратегия обеспечения ресурсами

Тема 4.2. Стратегия управления эффективностью работы

Тема 4.3. Стратегия развития человеческих ресурсов

Тема 4.4. Стратегия вознаграждения

Тема 4.5. Стратегия трудовых отношений

БЗ.В.ДВ.3.1 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Цель изучения дисциплины

Формирование у студентов комплекса знаний, умений и навыков в области анализа трудовых показателей и психологической диагностики.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- осознание социально-экономической значимости будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-13);
- владеть методами качественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования (ОК-16);
- осознание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умением применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу (ОК-22);
- владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а так же навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);
- умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-42);
- умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-54);
- способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);
- владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59);
- значение основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);
- умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-67);
- готовность к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала (ПК-75);
- знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программы развития персонала (ПК-77).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Общие положения анализа трудовых показателей

Тема 1.1. Понятийный аппарат анализа трудовых показателей

Тема 1.2. Статистические и математические методы анализа трудовых показателей

Раздел 2. Частные направления анализа трудовых показателей

Тема 2.1. Анализ движения кадров

Тема 2.2. Анализ производительности труда

Тема 2.3. Анализ организации труда

Тема 2.4. Анализ нормирования труда

Тема 2.5. Анализ состояния условий труда

Тема 2.6. Анализ расходования средств на оплату труда

Раздел 3. Контроллинг персонала

Тема 3.1. Внутренний контроль на предприятии: понятие, значение

Тема 3.2. Контроллинг как форма проверки хозяйственной деятельности

Тема 3.3. Этапы и виды контроллинга

Тема 3.4. Объекты контроллинга

Тема 3.5. Бюджетирование как инструмент контроллинга персонала

Тема 3.6. Специальные методы и приемы контроллинга

Раздел 4. Аудит персонала

Тема 4.1. Аудит как форма проверки хозяйственной деятельности

Тема 4.2. Методы аудиторского исследования

Тема 4.3. Основные направления аудита персонала

Тема 4.4. Аудит кадровой документации

Тема 4.5. Аудит кадрового потенциала

Тема 4.6. Аудит кадровых процессов

Б3.В.ДВ.3.2 ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА И КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Цель изучения дисциплины

Сформировать знание методов диагностики психологических свойств и явлений и возможности их использования в профессиональной деятельности специалистов направления «Управление персоналом».

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10);
- уметь критически оценивать личные достоинства и недостатки, конструктивно реагировать на критику в свой адрес (ОК-12);
- осознание социально-экономической значимости будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-13);
- владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- умение формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-12);
- знакомство с основами кросскультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде (ПК-13);
- владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-25);
- умение определять и формулировать задачи, принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями организации (ПК-29);
- умение своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора, в том числе о возможных конфликтах интересов и соблюдении конфиденциальности (ПК-31);
- умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-40);
- владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-56);
- владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-57).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Методы психологической диагностики в сфере управления человеческими ресурсами

Тема 1.1. Общая характеристика методов диагностики организации.

Тема 1.2. Наблюдение, опрос и тестирование как методы организационной диагностики

Тема 1.3. Социометрия, как метод организационной диагностики.

Раздел 2. Использование психологической диагностики в сфере управления человеческими ресурсами

Тема 2.1. Социально-психологическая диагностика в процессе набора, отбора персонала и планирования трудовых ресурсов.

Тема 2.2. Социально-психологическая диагностика в процессе оценки трудовой деятельности.

Тема 2.3. Социально-психологическая диагностика в процессе разработки системы мотивации, стимулирования и адаптации персонала.

Тема 2.4. Социально-психологическая диагностика в процессе мониторинга социально-психологического климата и подготовки руководящих кадров.

Тема 2.5. Процесс обучения как метод организационной диагностики.

Раздел 3. Организация проведения психологической диагностики в сфере управления человеческими ресурсами

Тема 3.1. Планирование и проведение комплексной диагностической процедуры для организации.

Тема 3.2. Представление результатов психологической диагностики в сфере управления человеческими ресурсами.

Б4 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА

Цель изучения дисциплины

Формирование физической культуры личности и способности направленного использования разнообразных средств физической культуры, спорта и туризма для сохранения и укрепления здоровья, психофизической подготовки и самоподготовки к будущей жизни и профессиональной деятельности.

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины:

- способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации (ОК-20);
- владение основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-23).

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретический

Тема 1.1. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов

Тема 1.2. Социально - биологические основы физической культуры .

Тема 1.3. Основы здорового образа жизни студента. Физическая культура в обеспечении здоровья

Тема 1.4. Психофизиологические основы учебного труда и интеллектуальной деятельности.

Средства физической культуры в регулирование работоспособности

Тема 1.5. Общая физическая и спортивная подготовка в системе физического воспитания

Тема 1.6. Основы методики самостоятельных занятий физическими упражнениями.

Тема 1.7. Спорт. Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений.

Тема 1.8. Особенности занятий избранным видом спорта или системой физических упражнений.

Тема 1.9. Самоконтроль занимающихся физическими упражнениями и спортом.

Тема 1.10. Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП) студентов.

Раздел 2 Методико-практический

Тема 2.1. Методика эффективных и экономичных способов овладения жизненно важными умениями и навыками (плавание).

Тема 2.2. Простейшие методики самооценки работоспособности, усталости и применения средств физической культуры для их направленной коррекции.

Тема 2.3. Основы методики самомассажа.

Тема 2.4. Методика корригирующей гимнастики для глаз.

Тема 2.5. Методы оценки и коррекции осанки и телосложения.

Тема 2.6. Методы самоконтроля состояния здоровья и физического развития (стандарты, индексы, программы, формулы и др.).

Тема 2.7. Методы самоконтроля за функциональным состоянием организма (функциональные пробы).

Тема 2.8. Методика проведения учебно-практического занятия.

Тема 2.9. Методика индивидуального подхода и применения средств для направленного развития отдельных физических качеств.

Тема 2.10. Методы регулирования психоэмоционального состояния, применяемые при занятиях физической культурой и спортом.

Тема 2.11. Средства и методы мышечной релаксации в спорте

Тема 2.12. Методика самостоятельного освоения отдельных элементов профессионально-прикладной физической подготовки.

Тема 2.13. Методика составления индивидуальных программ физическо-го самовоспитания с оздоровительной и рекреационной направленностью.

Тема 2.14. Методика составления и проведение простейших самостоятельных занятий физическими упражнениями, гигиенической и тренировочной направленности.

Раздел 3. Учебно-практический

Тема 3.1. Баскетбол.

Тема 3.2. Волейбол

Тема 3.3. Легкая атлетика

Тема 3.4. Общая физическая подготовка (ОФП)

Тема 3.5. Плавание