



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом МГТУ им. Г.И. Носова
Протокол № 4 от « 26 » февраля 2020 г

Ректор МГТУ им. Г.И. Носова,
председатель ученого совета


_____ М.В. Чукин

**АННОТАЦИИ ДИСЦИПЛИН
ПО ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки
38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль) программы
Инновационные технологии в управлении персоналом

Магнитогорск, 2020

ОП-ЭУПм-20-1

АННОТАЦИИ ДИСЦИПЛИН

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
Б1	Дисциплины	
Б1.Б	Базовая часть	
Б1.Б.01	<p>Социальная политика государства и управления социальным развитием организации</p> <p>Цель освоения дисциплины: – является рассмотрение реализации основных направлений государственной социальной политики во взаимосвязи с социальным развитием организаций, в их единстве и противоречиях.</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате освоения программы бакалавриата.</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Регулирование современных социально-экономических отношений»; «Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала в организациях»; «Профессиональное развитие персонала в организациях»; «Бюджетирование управления персоналом»; «Производственная - педагогическая практика»; «Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности»; «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОК -2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p> <p>ОПК -6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> <p>ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем.</p> <p>ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>В результате изучения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>знать: основы социальной и этической ответственности основы самореализации, саморазвития и использования творческого потенциала принципы и методы разработки и реализации стратегии организации основы определения социально-экономической эффективности системы основы философии и концепции управления персоналом</p> <p>уметь: нести социальную и этическую ответственность за принятые решения применять на практике приемы самореализации и саморазвития использовать принципы корпоративной социальной ответственности использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом разрабатывать кадровую и социальную политику</p> <p>владеть навыками: готовностью действовать в нестандартных ситуациях навыками самореализации и саморазвития навыками разработки кадровой стратегии организации методикой определения социально-экономической эффективности системы навыками внедрения и реализации стратегии управления персоналом</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие темы: 1 Введение в социальную политику государства: Понятийно-категориальный аппарат, история, основные направления реализации. 2 Социальная политика государства и организаций (корпораций). Корпоративная социальная ответственность в системе социальной политики государства. 3 Политика занятости на уровне государства и корпораций. 4 Государственная и корпоративная политика регулирования оплаты труда 5 Социальная защита и социальные гарантии: особенности реализации для работающего населения</p>	
Б1.Б.02	<p>Теория организации и организационного проектирования</p> <p>Цель освоения дисциплины: – формирование у магистрантов организационно-регулирующей деятельности, знаний и умений по теории организации и организационного проектирования, информационно-аналитической и научно-исследовательской деятельности в качестве исполнителей или руководителей младшего уровня</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Экономика и социология труда»; «Стратегическое управление персоналом»</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Кадровая политика государства и организации», «Экономика управления персоналом организации», «Профессиональное развитие персонала в организациях»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций: ОК -2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения ОПК – 10 – владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы. ОПК – 12 – умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов. ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен: знать: основы социальной и этической ответственности основы обработки деловой информации основы проведения исследований в системе управления персоналом основы философии и концепции управления персоналом основы привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала основы создания комфортных условий труда в организации уметь: нести социальную и этическую ответственность за приня-</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>тые решения использовать корпоративные информационные системы разрабатывать инструменты и методы проведения исследований в системе управления персоналом разрабатывать кадровую и социальную политику разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала разрабатывать оптимальные режимы труда и отдыха</p> <p>владеть навыками: готовностью действовать в нестандартных ситуациях навыками взаимодействия со службами информационных технологий навыками анализа результатов исследований в системе управления персоналом навыками внедрения и реализации стратегии управления персоналом навыками привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала навыками обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1. Концепция организации и организаторского явления 2. Классическая теория организации 3. Школа человеческих отношений и ее развитие 4. Современные подходы к теории организации 5. Закономерность функционирования, развития и проектирования организационных систем</p>	
Б1.Б.03	<p>Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом</p> <p>Цель освоения дисциплины: – формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для осуществления научно-исследовательской и педагогической деятельности.</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате освоения программы бакалавриата.</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Деловой английский», «Лидерство и командообразование», «Научно-исследовательская работа», «Теория организации и организационного проектирования», «Производственная - педагогическая практика»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК – 11 – умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом.</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели.</p> <p>ПК – 24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</p> <p>ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</p> <p>ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения</p> <p>ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: основные научные проблемы управления персоналом основы проведения научно-исследовательской работы основные методы работы с информацией основы проведения совещаний основы разработки обучающих материалов методы управления и оценки эффективности образовательных процессов основы преподавания специализированных дисциплин</p> <p>уметь: уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение использовать методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования выбирать тему, формировать регламент совещания разрабатывать образовательные программы оценивать эффективность образовательных процессов применять методы и технологии преподавания</p> <p>владеть навыками: навыками решения актуальных научных проблем управле-</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ния персоналом навыками количественных и качественных методов анализа, при принятии решений в области управления персоналом навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом навыками анализа проблемного поля и принятия совместных решений навыками разработки учебно-методических комплексов навыками преподавания дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие темы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Научное исследование: сущность, этапы, требования к проведению. 2. Особенности организации научно- исследовательских работ в области управления персоналом 3. Представление результатов научно- исследовательской и педагогической деятельности. 	
Б1.Б.04	<p>Кадровая политика государства и организации</p> <p>Цель освоения дисциплины сформировать у магистранта комплекс знаний, умений и навыков, позволяющих ему в будущей профессиональной деятельности разрабатывать корпоративную кадровую политику с учетом требований государственной кадровой политики; систему организационной культуры в контексте кадровой политики организации.</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Законодательство в сфере защиты социально-трудовых прав работников», «Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации»; «Стратегическое управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Экономика управления персоналом организации», «Экономика и социология труда» «Экономика труда»</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы», «Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности»; «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена», «Производственная - преддипломная практика»</p>	144(43ЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p> <p>ОПК -2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>ОПК -6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> <p>ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> <p>ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: основы коммуникации для решения задач профессиональной деятельности социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия принципы и методы разработки и реализации стратегии организации основы управления трудовыми ресурсами региона основы философии и концепции управления персоналом содержание кадрового и интеллектуального капитала персонала</p> <p>уметь: уметь использовать различные формы коммуникаций диагностировать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия использовать принципы корпоративной социальной ответственности оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации разрабатывать кадровую и социальную политику</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>оценивать кадровый и интеллектуальный капитал персонала</p> <p>владеть: коммуникативными навыками в профессиональной деятельности навыками толерантного руководства коллективом навыками разработки кадровой стратегии организации навыками оценки воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации навыками внедрения и реализации стратегии управления персоналом навыками развития системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1 Современная государственная кадровая политика 2 Основные тенденции развития кадрового потенциала государства 3 Кадровая политика и кадровое планирование в организации 4 Отбор, профессиональная ориентация, адаптация и оценка кадров. Оценка деловых качеств работника</p>	
Б1.Б.05	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений</p> <p>Цель освоения дисциплины изучение эффективности деятельности кадровой службы, в т.ч. эффективность принятия кадровых решений в ситуации риска и неполноты информации.</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Актуальные проблемы организации труда персонала»; «Организационное поведение и организационная культура»; «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом»; «Экономика труда»; «Экономика и социология труда»; «Стратегическое управление персоналом»; «Управление человеческими ресурсами»</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Кадровый консалтинг и аудит»; «Кадровая политика государства и организации»; «Инновационные технологии аттестации и оценки персонала»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК- 3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>персоналом</p> <p>ОПК- 6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> <p>ОПК- 11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>ПК- 4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p>ПК -5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>ПК- 10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <p>современные проблемы управления персоналом в организации</p> <p>принципы и методы разработки и реализации стратегии организации</p> <p>основные научные проблемы управления персоналом</p> <p>основы стандартизации в области управления персоналом</p> <p>основы адаптации персонала организации</p> <p>основы обучения и развития персонала организации</p> <p>уметь:</p> <p>понимать взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом</p> <p>использовать принципы корпоративной социальной ответственности</p> <p>уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>разрабатывать корпоративные стандарты в области управления персоналом</p> <p>разрабатывать политику адаптации персонала организации</p> <p>разрабатывать политику обучения и развития персонала организации</p> <p>владеть навыками:</p> <p>навыками решения проблем управления персоналом</p> <p>навыками разработки кадровой стратегии организации</p> <p>навыками решения актуальных научных проблем управления</p> <p>навыками внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом</p> <p>навыками внедрения и использования методов адаптации персонала</p> <p>навыками внедрения и использования методов обучения и развития персонала организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие темы:</p> <p>1. Методологические аспекты разработки, обоснования и</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>принятия кадровых решений</p> <p>2. Проблемы принятия решений в современных условиях</p> <p>3. Кадровые решения: сущность, содержание, классификация.</p> <p>4. Методы разработки, обоснования и принятия кадровых решений.</p>	
Б1.Б.06	<p>Мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> <p>Цель освоения дисциплины: получение магистрами комплекса теоретических знаний и практических навыков о содержании организационно-экономической и социально-психологической природе мотивов и стимулов, мотивации и стимулирования в контексте управления развитием персонала в процессе трудовой деятельности</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации»; «Управление человеческими ресурсами»; «Экономика и социология труда»; «Экономика труда»</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Кадровая политика государства и организации»; «Кадровый консалтинг и аудит»; «Регулирование современных социально-экономических отношений»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу</p> <p>ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: основы абстрактного мышления, анализа и синтеза основы мотивации и стимулирования персонала основы бенчмаркинга</p> <p>уметь: применять методы синтеза и анализа разрабатывать политику мотивации и стимулирования пер-</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>сонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации проводить бенчмаркинг владеть: способностью к абстрактному мышлению навыками внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом стратегических целей и задач организации навыками оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации Дисциплина включает в себя следующие темы: 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности 2. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности 3. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</p>	
Б1.Б.07	<p>Организационное поведение и организационная культура Цель освоения дисциплины: освоение теоретических основ организационного поведения и организационной культуры, получение практических навыков культуры поведения в организации, управления поведением людей, групп и организаций в процессе труда; изучение закономерностей поведения факторов, определяющих поведение людей в организациях и организаций во внешней среде, общих правил организационной культуры с позиций современной науки и практики, а также международных норм. Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате освоения программы бакалавриата. Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Лидерство и командообразование», «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы» Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК -2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия основы управления конфликтами в кросскультурной среде</p> <p>уметь: диагностировать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> <p>владеть: навыками толерантного руководства коллективом навыками профилактики конфликтов в кросскультурной среде</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1 Компоненты и уровни организационной культуры 2 Формирование и поддержание организационной культуры</p>	
Б1.Б.08	<p>Кадровый консалтинг и аудит</p> <p>Цель освоения дисциплины: формирование у магистрантов знаний и умений по консалтинговой деятельности, в том числе в области кадровой политики, рекрутмента и обучения персонала, а так же по составлению комплексной объективной оценки (аудиторского заключения) состояния социально-трудовой сферы организации, выявлению недостатков, упущений, отклонений от установленных законом стандартов и разработке на этой основе конструктивных предложений по улучшению ситуации в данной области</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Актуальные проблемы организации труда персонала»; «Законодательство в сфере защиты социально-трудовых прав работников»; «Лидерство и командообразование»; «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»; «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»; «Политика заработной платы»; «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации»; «Управление человеческими ресурсами»; «Экономика управления персоналом организации».</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Производственная - преддипломная практика»; «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы»; «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена»</p>	72 (2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОПК-6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> <p>ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: принципы и методы разработки и реализации стратегии организации содержание кадрового и интеллектуального капитала персонала</p> <p>уметь: использовать принципы корпоративной социальной ответственности навыками развития системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>владеть: навыками разработки кадровой стратегии организации навыками развития системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие темы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. 2. Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга 3. Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга. 4. Кадровый аудит. 	
Б1.Б.09	<p>Экономика управления персоналом организации</p> <p>Цель освоения дисциплины: формирование у магистрантов теоретических знаний и практических навыков в области анализа, планирования и управления расходами на персонал, формирования эффективных систем управления персоналом и производительностью труда</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Современные тенденции экономического развития»; «Управление человеческими ресурсами»; «Экономика и социология труда»; «Экономика труда»</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисцип-</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>лин/практик: «Кадровая политика государства и организации»; «Регулирование современных социально-экономических отношений»; «Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>ОПК – 3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p> <p>ОПК- 4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p>ОПК- 7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p> <p>ОПК- 8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p> <p>ПК- 1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> <p>ПК – 6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <p>основы социальной и этической ответственности современные проблемы управления персоналом в организации методы оценки эффективности использования и развития персонала основы определения социально-экономической эффективности системы современные технологии управления персоналом основы философии и концепции управления персоналом основы деловой оценки персонала</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>уметь: нести социальную и этическую ответственность за принятые решения понимать взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом оценивать эффективность использования и развития персонала распознавать эффективное решение в сфере управления персоналом использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом разрабатывать кадровую и социальную политику определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала</p> <p>владеть: готовностью действовать в нестандартных ситуациях навыками решения проблем управления персоналом инструментами повышения эффективности использования и развития персонала навыками реализации технологий управления персоналом в профессиональной деятельности методикой определения социально-экономической эффективности системы навыками внедрения и реализации стратегии управления персоналом навыками проведения деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1. Теоретико-методологические основы управления персоналом организации 2. Планирования и управления персоналом организации 3. Функционально-стоимостной анализ в системе управления персоналом</p>	
Б1.Б.10	<p>Лидерство и командообразование</p> <p>Цель освоения дисциплины: формирование у магистрантов представлений о теоретических аспектах социального лидерства, сущности реализации лидерских позиций в условиях современных подходов к функционированию социальной организации</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Актуальные проблемы организации труда персонала»; «Организационное поведение и организационная культура»; «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации»; «Управление</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>человеческими ресурсами»; «Экономика и социология труда»; «Экономика труда»</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Кадровый консалтинг и аудит»; «Кадровая политика государства и организации»; «Регулирование современных социально-экономических отношений».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p> <p>ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> <p>ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: основные определения и понятия «команды», показатели эффективности работы команды содержание кадрового и интеллектуального капитала персонала основы управления конфликтами в кросскультурной среде основы наставнической деятельности</p> <p>уметь: применять основные способы создания команды профессионалов оценивать кадровый и интеллектуальный капитал персонала поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру вдохновлять других на развитие персонала и организации</p> <p>владеть: практическими навыками создания команды профессионалов и эффективной работы в командах навыками развития системы и технологии управления персоналом в организации навыками профилактики конфликтов в кросскультурной</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>среде навыками наставничества</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие темы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность лидерства как базового элемента групповой организации 2. Ролевые функции и типологические характеристики лидерства. 3. Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции. 4. Командообразование как ключевая задача лидеров руководителей. 	
Б1.В	Вариативная часть	
Б1.В.01	<p>Трудовые споры и их регулирование</p> <p>Цель освоения дисциплины: получение магистрами комплекса теоретических знаний и практических навыков о содержании трудовых правонарушений и разногласий между работодателем и работни-ком по вопросам рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Законодательство в сфере защиты социально-трудовых прав работников».</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Производственная - преддипломная практика»; «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы»; «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p> <p>ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: основы социальной и этической ответственности основы самореализации, саморазвития и использования творческого потенциала социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия основы бенчмаркинга</p> <p>уметь: нести социальную и этическую ответственность за принятые решения применять на практике приемы самореализации и саморазвития диагностировать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия проводить бенчмаркинг</p> <p>владеть: готовностью действовать в нестандартных ситуациях навыками самореализации и саморазвития навыками толерантного руководства коллективом навыками оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие темы: 1. Трудовые правонарушения и разногласия между работодателем и работником по вопросам регулирования трудовых отношений 2. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров 3. Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров</p>	
Б1.В.02	<p>Законодательство в сфере защиты социально-трудовых прав работников</p> <p>Цель освоения дисциплины: получение обучающимися комплекса теоретических знаний и практических навыков в области организации комфортных условий труда, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Экономика труда»; «Управление человеческими ресурсами»; «Экономика и социология труда»; «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации»; «Актуальные проблемы организации труда персонала»</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении дан-</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Трудовые споры и их регулирование»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: основы социальной и этической ответственности основы создания комфортных условий труда в организации основы преподавания специализированных дисциплин</p> <p>уметь: нести социальную и этическую ответственность за принятые решения разрабатывать оптимальные режимы труда и отдыха применять методы и технологии преподавания</p> <p>владеть: готовностью действовать в нестандартных ситуациях навыками обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации навыками преподавания дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие темы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Законодательство в сфере защиты социально-трудовых прав работников 2. Создание комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха 3. Обеспечение безопасности для различных категорий персонала организации 	
Б1.В.03	<p>Деловой английский</p> <p>Цель освоения дисциплины: повышение уровня иноязычной компетенции, достигнутого на предыдущей ступени образования; формирование достаточного уровня иноязычной коммуникативной компетенции для получения и обмена информацией в устной и письменной формах в процессе</p>	144 (4 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>делового общения в профессиональной деятельности</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения программ бакалавриата «Иностранный язык».</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Производственная - преддипломная практика»; «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы»; «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОК-3: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p> <p>ОПК -1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p> <p>ПК -24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <p>основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития, путях использования творческого потенциала</p> <p>основные нормы и правила речевого делового этикета</p> <p>базовую лексику сферы делового общения</p> <p>основные виды деловой корреспонденции и требования к ведению бизнес переписки</p> <p>лексический (терминологический) минимум иностранного языка в профессиональной сфере</p> <p>формы грамматических конструкций, необходимых для бизнес коммуникации в устной и письменной формах</p> <p>уметь:</p> <p>извлекать информацию из текста на иностранном языке</p> <p>оценивать свои творческие возможности</p> <p>читать и интерпретировать тексты и сообщения деловой коммуникации с иностранного языка на русский язык;</p> <p>составлять деловое письмо или сообщение;</p> <p>корректно выражать и аргументированно обосновывать положения в процессе деловой коммуникации</p> <p>анализировать и интерпретировать информацию, извлечен-</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ную из текстовых источников на иностранном языке по специальности выбирать адекватные языковые средства перевода аутентичной профессиональной литературы на русский язык применять необходимый грамматический и лексический материал для ведения деловой переписки в профессиональной сфере</p> <p>владеть: основными приёмами планирования и реализации необходимых видов деятельности, самооценки профессиональной деятельности; подходами к совершенствованию творческого потенциала базовыми навыками речевого поведения в сфере делового общения практическими навыками использования орфографической, орфоэпической, лексико-грамматической и стилистической норм русского и изучаемого языков навыками устной и письменной речи на иностранном языке для межличностной коммуникации в деловой и профессиональной сферах способами создания точного сообщения, демонстрируя владение моделями организации делового и профессионального текста в устной и письменной формах</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1 Основы делового общения 2 Ведение деловой корреспонденции</p>	
Б1.В.04	<p>Современные тенденции экономического развития</p> <p>Цель освоения дисциплины: приобретение комплекса теоретических знаний о моделях социально-экономического и политического развития, овладение практическими умениями и навыками в области анализа и прогнозирования процессов функционирования мирового хозяйства в разные исторические периоды Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате освоения программы бакалавриата</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Регулирование современных социально-экономических отношений»; «Миграционная политика»; «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»; «Кадровая политика государства и организации»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-8 владением методикой определения социально-</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее элементов</p> <p>ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: основы определения социально-экономической эффективности системы основы управления трудовыми ресурсами региона основы мотивации и стимулирования персонала</p> <p>уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации разрабатывать политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации</p> <p>владеть: методикой определения социально-экономической эффективности системы навыками оценки воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации навыками внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом стратегических целей и задач организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие темы: 1 Экономическое развитие и рост: сущность, факторы и типы. Цикличность экономического развития 2 Модели и тенденции социально-экономического и политического развития 3 Модели социально-экономического развития стран с развитой и переходной экономикой</p>	
Б1.В.05	Миграционная политика	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>Цель освоения дисциплины: получить представление о современных миграционных процессах, протекающих в мире и странах СНГ, формирование системы знаний по правовым вопросам миграционной деятельности органов исполнительной власти</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Экономика труда»; «Экономика и социология труда»; «Управление человеческими ресурсами»; «Современные тенденции экономического развития»</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Кадровый консалтинг и аудит»; «Производственная - педагогическая практика»; «Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности»; «Регулирование современных социально-экономических отношений»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций: ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: основы социальной и этической ответственности основы самореализации, саморазвития и использования творческого потенциала основы создания комфортных условий труда в организации</p> <p>уметь: нести социальную и этическую ответственность за принятые решения применять на практике приемы самореализации и саморазвития разрабатывать оптимальные режимы труда и отдыха</p> <p>владеть: готовностью действовать в нестандартных ситуациях навыками самореализации и саморазвития навыками обеспечения безопасности для различных катего-</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>рий персонала организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие темы:</p> <p>1 Масштабы и структура миграционных потоков</p> <p>2 Понятие мобильности населения</p> <p>3 Международные процессы миграции населения</p> <p>4 Законодательное регулирование трудовой миграции в мире</p> <p>5 Интеллектуальная миграция. Утечка умов</p>	
Б1.В.06	<p>Политика заработной платы</p> <p>Цель освоения дисциплины: проникновение в сущность политики заработной платы как целостного сложного, относительно самостоятельного явления, выявление внутренних и внешних связей, отношений (закономерностей) и определение перспектив ее совершенствования.</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Стратегическое управление персоналом»; «Управление человеческими ресурсами»; «Экономика и социология труда»; «Экономика труда»; «Современные тенденции экономического развития»</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Кадровая политика государства и организации»; «Регулирование современных социально-экономических отношений»; «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена»; «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ПК – 7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: основы мотивации и стимулирования персонала</p> <p>уметь: разрабатывать политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации</p> <p>владеть: навыками внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом стратегических целей и задач орга-</p>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>низации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <p>1. Теоретические и методологические основы формирования и реализации политики заработной платы</p> <p>2. Структурные элементы политики заработной платы традиционного типа</p> <p>3. Компенсационный пакет как вспомогательный элемент политики заработной платы традиционного типа</p>	
Б1.В.07	<p>Регулирование современных социально-экономических отношений</p> <p>Цель освоения дисциплины: сформировать у магистранта комплекс знаний, умений и навыков, позволяющих ему в будущей профессиональной деятельности разрабатывать общие представления о социологии труда и трудовых отношений; сформировать осознание социально-экономической значимости будущей профессии и компетенции самостоятельного формирования и совершенствования систем управления персоналом</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Законодательство в сфере защиты социально-трудовых прав работников»; «Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации»; «Экономика управления персоналом организации»; «Политика заработной платы»; «Экономика и социология труда»; «Управление человеческими ресурсами»; «Стратегическое управление персоналом»; «Экономика труда»</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы»; «Производственная - преддипломная практика»; «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу</p> <p>ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p> <p>ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: основы абстрактного мышления, анализа и синтеза современные технологии управления персоналом основы мотивации и стимулирования персонала</p> <p>уметь: применять методы синтеза и анализа распознавать эффективное решение в сфере управления персоналом разрабатывать политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации</p> <p>владеть: способностью к абстрактному мышлению навыками реализации технологий управления персоналом в профессиональной деятельности навыками внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом стратегических целей и задач организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1. Труд и социально-трудовые отношения 2. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы 3. Социальное партнерство и социальная политика в решении проблем социально-трудовых отношений</p>	
Б1.В.08	<p>Актуальные проблемы организации труда персонала</p> <p>Цель освоения дисциплины: формирование у магистрантов комплекса знаний, базовых умений и навыков в области экономических отношений, возникающих в процессе формирования и использования трудового потенциала общества, ознакомление с механизмами и формами практической реализации этих отношений.</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате освоения программы бакалавриата.</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Законодательство в сфере защиты социально-трудовых прав работников»; «Производственная - педагогическая практика»; «Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности»; «Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала в организациях»; «Профессиональное развитие персонала в организациях».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и раз-</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>вигие следующих компетенций: ПК – 29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом. В результате изучения дисциплины студент должен: знать: основы преподавания специализированных дисциплин уметь: применять методы и технологии преподавания владеть: навыками преподавания дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1. Предмет и задачи дисциплины. Основные понятия о труде. 2. Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал. 3. Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда. 4. Государственная и корпоративная политика регулирования оплаты труда. 5. Производительность, эффективность и рентабельность труда.</p>	
Б1.В.ДВ.01	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.1	
Б1.В.ДВ.01.01	<p>Управление человеческими ресурсами</p> <p>Цель освоения дисциплины: приобретение магистрами необходимой квалификации для практического применения эффективных методов, приемов и технологий управления человеческими ресурсами-исследований, необходимых для принятия необходимых эффективных управленческих решений</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин, полученных в процессе обучения на степень бакалавра.</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Политика заработной платы»; «Регулирование современных социально-экономических отношений»; «Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации»; «Экономика управления персоналом организации»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ОПК – 3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p> <p>ОПК- 4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p>ОПК- 7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p> <p>ПК – 2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>ПК- 3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>ПК – 4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p>ПК -5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>ПК – 6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: современные проблемы управления персоналом в организации методы оценки эффективности использования и развития персонала современные технологии управления персоналом содержание кадрового и интеллектуального капитала персонала основы привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала основы адаптации персонала организации основы обучения и развития персонала организации основы деловой оценки персонала</p> <p>уметь: понимать взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом оценивать эффективность использования и развития персонала распознавать эффективное решение в сфере управления персоналом оценивать кадровый и интеллектуальный капитал персонала разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>разрабатывать политику адаптации персонала организации разрабатывать политику обучения и развития персонала организации определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала</p> <p>владеть: навыками решения проблем управления персоналом инструментами повышения эффективности использования и развития персонала навыками реализации технологий управления персоналом в профессиональной деятельности навыками развития системы и технологии управления персоналом в организации навыками привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала навыками внедрения и использования методов адаптации персонала навыками внедрения и использования методов обучения и развития персонала организации навыками проведения деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1. Персонал как подсистема в системе управления организации. 2. Управление поведением персонала организации</p>	
Б1.В.ДВ.01.02	<p>Стратегическое управление персоналом</p> <p>Цель освоения дисциплины: формирование у магистров представления о месте стратегического планирования в общем процессе рыночного управления персоналом и системы знаний об использовании в совершенствовании управлении персоналом методов и моделей стратегического планирования</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин, полученных в процессе обучения на степень бакалавра.</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации»; «Политика заработной платы»; «Регулирование современных социально-экономических отношений»; «Экономика управления персоналом организации»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ОПК – 3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p> <p>ОПК- 4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p>ОПК- 7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p> <p>ПК – 2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>ПК- 3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>ПК – 4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p>ПК -5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>ПК – 6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: современные проблемы управления персоналом в организации методы оценки эффективности использования и развития персонала современные технологии управления персоналом содержание кадрового и интеллектуального капитала персонала основы привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала основы адаптации персонала организации основы обучения и развития персонала организации основы деловой оценки персонала</p> <p>уметь: понимать взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом оценивать эффективность использования и развития персонала распознавать эффективное решение в сфере управления персоналом оценивать кадровый и интеллектуальный капитал персонала разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>разрабатывать политику адаптации персонала организации разрабатывать политику обучения и развития персонала организации определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала владеть: навыками решения проблем управления персоналом инструментами повышения эффективности использования и развития персонала навыками реализации технологий управления персоналом в профессиональной деятельности навыками развития системы и технологии управления персоналом в организации навыками привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала навыками внедрения и использования методов адаптации персонала навыками внедрения и использования методов обучения и развития персонала организации навыками проведения деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1. Стратегическое управление в системе управления персоналом 2. Организация стратегического управления персоналом.</p>	
Б1.В.ДВ.02.01	<p>Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала в организациях</p> <p>Цель освоения дисциплины: приобретение практических знаний и навыков в области обучения и развития персонала организации</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Актуальные проблемы организации труда персонала»; «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»; «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»; «Стратегическое управление персоналом»</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Кадровая политика государства и организации»; «Инновационные технологии аттестации и оценки персонала»; «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы»; «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена»</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p> <p>ОПК 4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p>ОПК-10 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</p> <p>ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: основы коммуникации для решения задач профессиональной деятельности методы оценки эффективности использования и развития персонала основы обработки деловой информации основы обучения и развития персонала организации</p> <p>уметь: уметь использовать различные формы коммуникаций оценивать эффективность использования и развития персонала использовать корпоративные информационные системы разрабатывать политику обучения и развития персонала организации</p> <p>владеть: коммуникативными навыками в профессиональной деятельности инструментами повышения эффективности использования и развития персонала навыками взаимодействия со службами информационных технологий навыками внедрения и использования методов обучения и развития персонала организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие темы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные понятия и аспекты планирования в системе профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала в организации 2. Формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала. Новые форматы 3. Мотивация и вовлечение персонала в процесс корпоративного обучения 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
Б1.В.ДВ.02.02	<p>Профессиональное развитие персонала в организациях</p> <p>Цель освоения дисциплины: приобретение практических знаний и навыков в области обучения и развития персонала организации</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Актуальные проблемы организации труда персонала»; «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»; «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»; «Стратегическое управление персоналом».</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Кадровая политика государства и организации»; «Инновационные технологии аттестации и оценки персонала»; «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы»; «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности ОПК 4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала ОПК-10 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен: знать: основы коммуникации для решения задач профессиональной деятельности методы оценки эффективности использования и развития персонала основы обработки деловой информации основы обучения и развития персонала организации уметь: уметь использовать различные формы коммуникаций</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>оценивать эффективность использования и развития персонала</p> <p>использовать корпоративные информационные системы</p> <p>разрабатывать политику обучения и развития персонала организации</p> <p>владеть:</p> <p>коммуникативными навыками в профессиональной деятельности</p> <p>инструментами повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p>навыками взаимодействия со службами информационных технологий</p> <p>навыками внедрения и использования методов обучения и развития персонала организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие темы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные понятия и аспекты планирования в системе профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала в организации 2. Формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала. Новые форматы 3. Мотивация и вовлечение персонала в процесс корпоративного обучения 	
Б1.В.ДВ.03.01	<p>Экономика труда</p> <p>Цель освоения дисциплины: формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области экономических отношений, возникающих в процессе формирования и использования трудового потенциала общества, ознакомление с механизмами и формами практической реализации этих отношений.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин, полученных в процессе обучения на степень бакалавра.</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Политика заработной платы»; «Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации»; «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»; «Экономика управления персоналом организации»; «Кадровая политика государства и организации»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ПК- 3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ПК – 7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: основы привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала основы мотивации и стимулирования персонала</p> <p>уметь: разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала разрабатывать политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации</p> <p>владеть: навыками привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала навыками внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом стратегических целей и задач организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Экономика труда как наука 2. Трудовые ресурсы и эффективность их использования 3. Заработная плата. Организация оплаты труда 	
Б1.В.ДВ.03.02	<p>Экономика и социология труда</p> <p>Цель освоения дисциплины: формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области экономических отношений, возникающих в процессе формирования и использования трудового потенциала общества, ознакомление с механизмами и формами практической реализации этих отношений.</p> <p>Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате усвоения дисциплин, полученных в процессе обучения на степень бакалавра.</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Политика заработной платы»; «Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации»; «Экономика управления персоналом организации»; «Кадровая политика государства и организации»; «Регулирование современных социально-экономических отношений»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и раз-</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>вигие следующих компетенций: ПК- 3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала ПК – 7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач В результате изучения дисциплины студент должен: знать: основы привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала основы мотивации и стимулирования персонала уметь: разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала разрабатывать политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации владеть: навыками привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала навыками внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом стратегических целей и задач организации Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1. Экономика труда как наука 2. Трудовые ресурсы и эффективность их использования 3. Заработная плата. Организация оплаты труда</p>	
Б1.В.ДВ.04.01	<p>Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации</p> <p>Цель освоения дисциплины: сформировать у магистранта комплекс теоретических знаний, умений и практических навыков, позволяющих ему в будущей профессиональной деятельности разрабатывать экономическую оценку и социальную эффективность управления персоналом организации для принятия управленческих решений в рамках конкретного предприятия; способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Экономика труда»; «Стратегическое управление персоналом»; «Управление человеческими ресурсами»; «Экономика и социология труда»; «Современные тенденции экономического развития»; «Актуальные проблемы организации труда персонала»</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Производственная - преддипломная практика»; «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена»; «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы»; «Кадровая политика государства и организации»; «Регулирование современных социально-экономических отношений»;</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p> <p>ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом</p> <p>ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p> <p>ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: основные определения и понятия «команды», показатели эффективности работы команды основы определения социально-экономической эффективности системы основы проведения исследований в системе управления персоналом основы создания комфортных условий труда в организации</p> <p>уметь: применять основные способы создания команды профессионалов использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом разрабатывать инструменты и методы проведения исследований в системе управления персоналом разрабатывать оптимальные режимы труда и отдыха</p> <p>владеть: практическими навыками создания команды профессиона-</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>лов и эффективной работы в командах методикой определения социально-экономической эффективности системы навыками анализа результатов исследований в системе управления персоналом навыками обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом 2. Подходы и методы к оценке управления персоналом</p>	
Б1.В.ДВ.04.02	<p>Бюджетирование управление персоналом</p> <p>Цель освоения дисциплины: сформировать у магистранта комплекс теоретических знаний, умений и практических навыков, позволяющих ему в будущей профессиональной деятельности разрабатывать экономическую оценку и социальную эффективность управления персоналом организации для принятия управленческих решений в рамках конкретного предприятия; способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Экономика труда»; «Экономика и социология труда»; «Управление человеческими ресурсами»; «Стратегическое управление персоналом»; «Современные тенденции экономического развития»; «Актуальные проблемы организации труда персонала»</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Кадровая политика государства и организации»; «Регулирование современных социально-экономических отношений»; «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена»; «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом</p> <p>ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <p>основные определения и понятия «команды», показатели эффективности работы команды</p> <p>основы определения социально-экономической эффективности системы</p> <p>основы управления трудовыми ресурсами региона</p> <p>основы создания комфортных условий труда в организации</p> <p>уметь:</p> <p>применять основные способы создания команды профессионалов</p> <p>использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом</p> <p>оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>разрабатывать оптимальные режимы труда и отдыха</p> <p>владеть:</p> <p>практическими навыками создания команды профессионалов и эффективной работы в командах</p> <p>методикой определения социально-экономической эффективности системы</p> <p>навыками оценки воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>навыками обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Экономическая и социальная эффективность управления персоналом 2. Подходы и методы к оценке управления персоналом 	
Б1.В.ДВ.05.01	<p>Современные тенденции развития методов оценки и аттестации персонала</p> <p>Цель освоения дисциплины: получение студентами ком-</p>	108 (33ЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>плекса теоретических знаний и практических навыков проведения деловой оценки и аттестации персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Управление человеческими ресурсами»</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена»; «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы»; «Трудовые споры и их регулирование»; «Профессиональное развитие персонала в организациях»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций: ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации В результате изучения дисциплины студент должен: знать: основы деловой оценки персонала уметь: определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала владеть: навыками проведения деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации Дисциплина включает в себя следующие темы: 1. Основы деловой оценки и аттестации персонала 2. Цели, задачи и виды оценки и аттестации персонала 3. Проведение оценки и аттестации персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p>	
Б1.В.ДВ.05.02	<p>Инновационные технологии аттестации и оценки персонала</p> <p>Цель освоения дисциплины: получение студентами комплекса теоретических знаний и практических навыков проведения деловой оценки и аттестации персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Управление человеческими ресурсами»</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена»; «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы»; «Трудовые споры и их регулирование»; «Профессиональное развитие персонала в организациях»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций: ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации В результате изучения дисциплины студент должен: знать: основы деловой оценки персонала уметь: определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала владеть: навыками проведения деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1. Основы деловой оценки и аттестации персонала 2. Цели, задачи и виды оценки и аттестации персонала 3. Проведение оценки и аттестации персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	
Б2	Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)	
Б2.В	Практики	
Б2.У	Учебная практика	
Б2.В.01(У)	<p>Учебная – практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p> <p>Цели практики/НИР – закрепление, систематизации и конкретизация результатов теоретического обучения – подготовка студентов к успешной работе в сфере управления персоналом организации на основе понимания содержания, смысла основных целей и социальной значимости профессии – приобретение навыков, компетенций и опыта самостоятельной практической работы – формирование компетенций и практических навыков, предусмотренных ФГОС по направлению подготовки.</p> <p>Задачи практики/НИР – закрепление приобретенных теоретических знаний;</p>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>– исследование системы экономики персонала организации; – выявление и формирование научных проблем экономики персонала; – исследование организационной стратегии и кадровой политики; – анализ механизма формирования и реализации организационной стратегии и кадровой политики; – исследование организационно-экономического механизма управления персоналом; – исследование системы мотивации персонала организации; – исследование корпоративной культуры; – изучение нормативных законодательных актов федерального и регионального уровней, их применения в деятельности организации; – формирование базы данных для аналитической части ВКР; – разработка программ научных исследований в сфере экономики персонала; – разработка методов и инструментов проведения научных исследований в сфере экономики персонала; – сбор, анализ и систематизация информации по проблемам экономики персонала; – подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам экономики персонала.</p> <p>Для прохождения практики/НИР необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Актуальные проблемы организации труда персонала»; «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом»; «Современные тенденции экономического развития»; «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации»; «Стратегическое управление персоналом»; «Управление человеческими ресурсами»; «Экономика и социология труда»; «Экономика труда»</p> <p>Знания (умения, владения), полученные в процессе прохождения практики/НИР будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Инновационные технологии аттестации и оценки персонала»; «Кадровый консалтинг и аудит»; «Производственная - педагогическая практика»; «Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности»; «Современные тенденции развития методов оценки и аттестации персонала»</p> <p>В результате прохождения практики/НИР обучающийся должен обладать следующими компетенциями: ПК – 24 владением навыками поиска, сбора, обработки,</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>В результате прохождения практики/НИР обучающийся должен</p> <p>знать: основные методы работы с информацией</p> <p>уметь: использовать методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</p> <p>владеть: навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>Практика включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование работы. 2. Характеристика предприятия, его структура. 3. Производственный инструктаж 4. Проведение работы (формирования первичных профессиональных умений и навыков). 5. Оформление отчета по прохождению практики. 6. Доклад и защита отчета 	
Б2.В.02(Н)	<p>Научно-исследовательская работа</p> <p>Цели практики/НИР формирование заданных компетенций, обеспечивающих подготовку магистрантов к научно - исследовательской деятельности в области управления персоналом, инноваций в различных отраслях экономики, техники, технологии.</p> <p>Задачи практики/НИР выполнение этапов работы, определенных индивидуальным заданием, календарным планом, формой представления отчетных материалов и обеспечивающих выполнение планируемых в компетентностном формате результатов; оформление отчета, содержащего материалы этапов работы и раскрывающие уровень освоения заданного перечня компетенций; подготовка и проведение защиты полученных результатов</p> <p>Для прохождения практики/НИР необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: по программам бакалавриата</p> <p>Знания (умения, владения), полученные в процессе прохождения практики/НИР будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы»; «Подготовка к сдаче и сдача</p>	540 (15 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>государственного экзамена»; «Производственная – преддипломная практика»</p> <p>В результате прохождения практики/НИР обучающийся должен обладать следующими компетенциями</p> <p>ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели.</p> <p>ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</p> <p>ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p> <p>ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p> <p>В результате прохождения практики/НИР обучающийся должен:</p> <p>знать: основы проведения научно-исследовательской работы основы проведения совещаний основы наставнической деятельности основы преподавания специализированных дисциплин</p> <p>уметь: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение выбирать тему, формировать регламент совещания вдохновлять других на развитие персонала и организации применять методы и технологии преподавания</p> <p>владеть: навыками количественных и качественных методов анализа, при принятии решений в области управления персоналом навыками анализа проблемного поля и принятия совместных решений навыками наставничества навыками преподавания дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом</p> <p>НИР включает в себя следующие этапы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ проблемы и выбор направления исследования. 2. Теоретические исследования. 3. Параметрические исследования объекта. 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	4. Обобщение и оценка результатов исследований	
Б2.В.03(П)	<p>Производственная–педагогическая практика</p> <p>Цели практики/НИР – закрепление и углубление теоретической подготовки обучающегося, приобретение им практических навыков и компетенций, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности</p> <p>Задачи практики/НИР закрепление приобретенных теоретических знаний; закрепление навыков разработки учебно-методических материалов; закрепление навыков разработки материалов педагогической деятельности</p> <p>Для прохождения практики/НИР необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»; «Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации»; «Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала в организациях»; «Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков»; «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом»; «Основы научной коммуникации»</p> <p>Знания (умения, владения), полученные в процессе прохождения практики/НИР будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы»; «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена»; «Производственная – преддипломная практика»</p> <p>В результате прохождения практики/НИР обучающийся должен обладать следующими компетенциями: ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p>	432 (12 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>В результате прохождения практики/НИР обучающийся должен:</p> <p>знать: основы разработки обучающих материалов методы управления и оценки эффективности образовательных процессов основы преподавания специализированных дисциплин</p> <p>уметь: разрабатывать образовательные программы оценивать эффективность образовательных процессов применять методы и технологии преподавания</p> <p>владеть: навыками разработки учебно-методических комплексов навыками разработки учебно-методических комплексов навыками преподавания дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом</p> <p>Практика включает в себя следующие разделы: 1.Подготовительный этап - Ознакомительная лекция; - Инструктаж по технике безопасности. 2. Подготовка учебно-методических материалов по выбранной дисциплине. 3. Ассистирование преподавателей по выбранной дисциплине. 4. Защита отчета</p>	
Б2.В.04(П)	<p>Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p> <p>Цели практики/НИР закрепление и углубление теоретической подготовки обучающегося, приобретение им практических навыков и компетенций, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности.</p> <p>Задачи практики/НИР – закрепление приобретенных теоретических знаний; – исследование системы экономики персонала организации; – выявление и формирование научных проблем экономики персонала; – исследование организационной стратегии и кадровой политики; – анализ механизма формирования и реализации организационной стратегии и кадровой политики; – исследование организационно-экономического ме-</p>	648 (18 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ханизма управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> – исследование системы мотивации персонала организации; – исследование корпоративной культуры; – изучение нормативных законодательных актов федерального и регионального уровней, их применения в деятельности организации; – формирование базы данных для аналитической части магистерской диссертации; – разработка программ научных исследований в сфере экономики персонала; – разработка методов и инструментов проведения научных исследований в сфере экономики персонала; – сбор, анализ и систематизация информации по проблемам экономики персонала; – подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам экономики персонала. <p>Для прохождения практики/НИР необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Актуальные проблемы организации труда персонала»; «Законодательство в сфере защиты социально-трудовых прав работников»; «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»; «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации»; «Стратегическое управление персоналом»; «Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков»</p> <p>Знания (умения, владения), полученные в процессе прохождения практики/НИР будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы»; «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена»; «Производственная – преддипломная практика»</p> <p>В результате прохождения практики/НИР обучающийся должен обладать следующими компетенциями:</p> <p>ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> <p>ПК- 2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>ПК- 3 умением разрабатывать и внедрять политику при-</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>влечения, подбора и отбора конкурентоспособного</p> <p>ПК- 4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p>ПК- 5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>ПК – 6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> <p>ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать:</p> <p>основы философии и концепции управления персоналом</p> <p>содержание кадрового и интеллектуального капитала персонала</p> <p>основы привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>основы адаптации персонала организации</p> <p>основы обучения и развития персонала организации</p> <p>основы деловой оценки персонала</p> <p>основы мотивации и стимулирования персонала</p> <p>основы управления конфликтами в кросскультурной среде</p> <p>основы создания комфортных условий труда в организации</p> <p>основы бенчмаркинга</p> <p>основы наставнической деятельности</p> <p>уметь:</p> <p>разрабатывать кадровую и социальную политику</p> <p>оценивать кадровый и интеллектуальный капитал персонала</p> <p>разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>разрабатывать политику адаптации персонала организации</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>разрабатывать политику обучения и развития персонала организации</p> <p>определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала</p> <p>разрабатывать политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации</p> <p>поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> <p>разрабатывать оптимальные режимы труда и отдыха</p> <p>проводить бенчмаркинг</p> <p>вдохновлять других на развитие персонала и организации</p> <p>владеть:</p> <p>навыками внедрения и реализации стратегии управления персоналом</p> <p>навыками развития системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>навыками привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>навыками внедрения и использования методов адаптации персонала</p> <p>навыками внедрения и использования методов обучения и развития персонала организации</p> <p>навыками проведения деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>навыками внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом стратегических целей и задач организации</p> <p>навыками профилактики конфликтов в кросскультурной среде</p> <p>навыками обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>навыками оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p> <p>навыками наставничества</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовительный этап <ul style="list-style-type: none"> - Ознакомительная лекция - Инструктаж по технике безопасности 2. Получение профессиональных навыков 3. Выполнение индивидуальных заданий 4. Подготовка отчета по практике 5. Защита отчета 	
Б2.В.05(П)	<p>Производственная - преддипломная практика</p> <p>Цели практики/НИР</p> <p>закрепление и углубление теоретической подготовки обу-</p>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>чающегося, приобретение им практических навыков и компетенций, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности.</p> <p>Задачи практики/НИР</p> <ul style="list-style-type: none"> – закрепление приобретенных теоретических знаний; – исследование системы экономики персонала организации; – выявление и формирование научных проблем экономики персонала; – исследование организационной стратегии и кадровой политики; – анализ механизма формирования и реализации организационной стратегии и кадровой политики; – исследование организационно-экономического механизма управления персоналом; – исследование системы мотивации персонала организации; – исследование корпоративной культуры; – изучение нормативных законодательных актов федерального и регионального уровней, их применения в деятельности организации; – формирование базы данных для аналитической части магистерской диссертации; – разработка программ научных исследований в сфере экономики персонала; – разработка методов и инструментов проведения научных исследований в сфере экономики персонала; – сбор, анализ и систематизация информации по проблемам экономики персонала; – подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам экономики персонала. <p>Для прохождения практики/НИР необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Кадровая политика государства и организации»; «Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации»; «Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала в организациях»; «Профессиональное развитие персонала в организациях»</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы»; «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена»</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>В результате прохождения практики/НИР обучающийся должен обладать следующими компетенциями:</p> <p>ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> <p>ПК-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p> <p>ПК-22 мением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом</p> <p>ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</p> <p>ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации</p> <p>ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения</p> <p>ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p> <p>ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p> <p>В результате прохождения практики/НИР обучающийся должен:</p> <p>знать: основы управления конфликтами в кросскультурной среде основы стандартизации в области управления персоналом основы проведения научно-исследовательской работы основные методы работы с информацией основы проведения совещаний основы разработки обучающих материалов методы управления и оценки эффективности образовательных процессов основы наставнической деятельности основы преподавания специализированных дисциплин</p> <p>уметь:</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> <p>разрабатывать корпоративные стандарты в области управления персоналом</p> <p>разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p> <p>использовать методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования</p> <p>выбирать тему, формировать регламент совещания</p> <p>разрабатывать образовательные программы</p> <p>оценивать эффективность образовательных процессов</p> <p>вдохновлять других на развитие персонала и организации</p> <p>применять методы и технологии преподавания</p> <p>владеть:</p> <p>навыками профилактики конфликтов в кросскультурной среде</p> <p>навыками внедрения корпоративных стандарты в области управления персоналом</p> <p>навыками количественных и качественных методов анализа, при принятии решений в области управления персоналом</p> <p>навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>навыками анализа проблемного поля и принятия совместных решений</p> <p>навыками разработки учебно-методических комплексов</p> <p>навыками разработки учебно-методических комплексов</p> <p>навыками наставничества</p> <p>навыками преподавания дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом</p> <p>Практика включает в себя следующие этапы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовительный этап, включающий инструктаж по технике безопасности. 2. Сбор материала для написания магистерской диссертации, выполнение индивидуальных заданий 3. Подготовка отчета по практике 4. Защита отчета. 	
БЗ	Государственная итоговая аттестация	324 (9 ЗЕТ)
БЗ.Б.01	<p>Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена</p> <p>Цели подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамена: определение соответствия результатов освоения обучающимися образовательных программ соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта.</p> <p>В соответствии с видами и задачами профессиональной деятельности выпускник в результате подготовки к сдаче и сдачи госу-</p>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>дарственного экзамена должен показать соответствующий уровень освоения следующих компетенций:</p> <p>ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;</p> <p>ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;</p> <p>ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;</p> <p>ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;</p> <p>ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;</p> <p>ОПК-6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;</p> <p>ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;</p> <p>ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отделом;</p> <p>ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;</p> <p>ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации;</p> <p>ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;</p> <p>ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;</p> <p>ПК-4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;</p> <p>ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;</p> <p>ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;</p> <p>ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;</p> <p>ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации;</p> <p>ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;</p> <p>Содержание государственного экзамена</p> <p>1 Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</p> <p>2 Перечень практических заданий, выносимых на государственный экзамен</p>	
Б3.Б.02	<p>Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы</p> <p>Цели подготовки к защите и защита выпускной квалификационной работы:</p> <p>определение соответствия результатов освоения обучающимися образовательных программ соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта.</p> <p>В соответствии с видами и задачами профессиональной деятельности выпускник в результате подготовки к защите и защита выпускной квалификационной работы должен показать соответствующий уровень освоения следующих компетенций:</p> <p>ОПК- 1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;</p> <p>ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;</p> <p>ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;</p> <p>ОПК-10 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать</p>	216 (6 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы;</p> <p>ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;</p> <p>ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;</p> <p>ПК-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;</p> <p>ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом;</p> <p>ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;</p> <p>ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения;</p> <p>ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;</p> <p>ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения;</p> <p>ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации;</p> <p>ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.</p> <p>Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы включает следующие этапы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выбор темы и ее утверждение в установленном порядке. 2. Формирование структуры и календарного графика выполнения выпускной квалификационной работы, согласование с руководителем. 3. Непосредственная разработка проблемы (темы) выпускной квалификационной работы, включающая формулирование основных теоретических положений, практических выводов и рекомендаций. 4. Оформление выпускной квалификационной работы в со- 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ответствии с требованиями СМК-О-СМГТУ-36-16.</p> <p>5. Прохождение процедуры нормоконтроля выпускной квалификационной работы и проверка на объем заимствований.</p> <p>6. Рецензирование выпускной квалификационной работы.</p> <p>7. Предварительная защита выпускной квалификационной работы.</p> <p>8. Защита выпускной квалификационной работы на заседании государственной аттестационной комиссии.</p>	
ФТД	Факультативы	
ФТД.В.01	<p>Основы научной коммуникации</p> <p>Цель освоения дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содействие формированию у магистрантов представлений о научной коммуникации как специфической форме профессионального общения, основанной на обмене научной информацией, значимой для участников интеллектуального взаимодействия при решении исследовательских задач в процессе научной деятельности; – формирование у обучающихся представлений об особенностях функционирования языка в сфере научной коммуникации и умений применять их в исследовательской деятельности; – обеспечение практической профессиональной научной подготовки, формирование навыков эффективной научной коммуникации в актуальных ситуациях профессионального общения; – развитие и совершенствование речевой культуры магистрантов. <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: Русский язык в этнокультурной коммуникативной среде», «Методология научного исследования» (бакалавриат).</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Научно-исследовательская работа», «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы», «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена», «Производственная - преддипломная практика»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности В результате изучения дисциплины студент должен:</p>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>знать: понятийный аппарат дисциплины; нормативные, коммуникативные, этические аспекты устной и письменной речи; средства научной коммуникации; языковые средства научного стиля современного русского языка; принципы создания связных, правильно построенных монологических текстов на разные темы в соответствии с коммуникативными намерениями говорящего в ситуации научного общения; принципы и правила ведения научной полемики, дискуссии, спора в устной и письменной форме для решения задач профессиональной научно- исследовательской деятельности.</p> <p>уметь: работать с понятийным аппаратом дисциплины; применять знания о нормативном, коммуникативном, этическом аспектах устной и письменной речи; характеризовать стилевые, жанровые особенности научного стиля; учитывать в профессиональной деятельности принципы создания связных, правильно построенных монологических текстов на разные темы в соответствии с коммуникативными намерениями говорящего и ситуацией научного общения; учитывать принципы и правила ведения научной полемики, дискуссии, спора в устной и письменной форме для решения задач профессиональной научно-исследовательской деятельности.</p> <p>владеть: профессиональным языком предметной области знания; навыками применения знания о нормативном, коммуникативном, этическом аспектах устной и письменной речи; навыками описания и использования стилевых, жанровых особенностей научного стиля; навыками создания связных, правильно построенных монологических текстов на разные темы в соответствии с коммуникативными намерениями говорящего в ситуации научного общения; навыками ведения научной полемики, дискуссии, спора в устной и письменной форме для решения задач профессиональной научно- исследовательской деятельности.</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1. Научная коммуникация как дисциплина. Цели, задачи и средства научной коммуникации 2. Научная полемика, дискуссия, спор 3. Научный стиль и письменная научная коммуникация</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	4. Научная журналистика	
ФТД.В.02	<p>Специфика публичных выступлений</p> <p>Целью освоения дисциплины формирование у магистрантов знаний и умений по специфике публичных выступлений, обучить слушателей техникам и приемам эффективного выступления перед аудиторией</p> <p>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате освоения программы бакалавриата</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации»; «Лидерство и командообразование»; «Кадровая политика государства и организации»; «Регулирование современных социально-экономических отношений»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций: ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения В результате изучения дисциплины студент должен: знать: основы социальной и этической ответственности уметь: нести социальную и этическую ответственность за принятые решения владеть: готовностью действовать в нестандартных ситуациях Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1. Выступление. Виды выступлений и требования к ним 2. Подготовка и написание речи. Этапы работы над текстом. 3. Содержание и форма выступления. 4. Взаимодействие с аудиторией.</p>	36 (1 ЗЕТ)