




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-3ЭУПм-20

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 освоения программы бакалавриата.</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:</p> <p>ОК -2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</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>ОПК – 12 – умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов.</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-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</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: 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</p> <p>уметь: нести социальную и этическую ответственность за принятые решения использовать корпоративные информационные системы разрабатывать инструменты и методы проведения исследо-</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ваний 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. ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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 управления персоналом навыками количественных и качественных методов анализа,</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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 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», «Стратегическое управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Политика заработной платы», «Экономика управления персоналом организации»</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», «Производственная - преддипломная практика»</p> <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</p>	144(43ЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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 оценивать кадровый и интеллектуальный капитал персонала</p> <p>владеть: коммуникативными навыками в профессиональной деятельности навыками толерантного руководства коллективом навыками разработки кадровой стратегии организации</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>навыками оценки воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p> <p>навыками внедрения и реализации стратегии управления персоналом</p> <p>навыками развития системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <p>1 Современная государственная кадровая политика</p> <p>2 Основные тенденции развития кадрового потенциала государства</p> <p>3 Кадровая политика и кадровое планирование в организации</p> <p>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 программ бакалавриата.</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:</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- 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>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>знать: современные проблемы управления персоналом в организации принципы и методы разработки и реализации стратегии организации основные научные проблемы управления персоналом основы стандартизации в области управления персоналом основы адаптации персонала организации основы обучения и развития персонала организации</p> <p>уметь: понимать взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом использовать принципы корпоративной социальной ответственности уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом разрабатывать корпоративные стандарты в области управления персоналом разрабатывать политику адаптации персонала организации разрабатывать политику обучения и развития персонала организации</p> <p>владеть навыками: навыками решения проблем управления персоналом навыками разработки кадровой стратегии организации навыками решения актуальных научных проблем управления навыками внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом навыками внедрения и использования методов адаптации персонала навыками внедрения и использования методов обучения и развития персонала организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие темы: 1. Методологические аспекты разработки, обоснования и принятия кадровых решений 2. Проблемы принятия решений в современных условиях 3. Кадровые решения: сущность, содержание, классификация. 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>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<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: «Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала в организациях»; «Профессиональное развитие персонала в организациях»; «Инновационные технологии аттестации и оценки персонала»; «Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации»</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 персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации проводить бенчмаркинг</p> <p>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</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие темы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности 2. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности 3. Управление мотивацией и стимулированием трудовой 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	деятельности	
Б1.Б.07	<p>Организационное поведение и организационная культура</p> <p>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.</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: «Лидерство и командообразование», «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</p> <p>ОПК -2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> <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:</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	1 Компоненты и уровни организационной культуры 2 Формирование и поддержание организационной культуры	
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> <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:</p> <p>принципы и методы разработки и реализации стратегии организации</p> <p>содержание кадрового и интеллектуального капитала персонала</p>	72 (2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<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 освоения программы бакалавриата.</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации»; «Регулирование современных социально-экономических отношений»; «Экономика и социология труда»; «Экономика труда»</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 управле-</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ния 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: 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> <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</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретико-методологические основы управления персоналом организации 2. Планирования и управления персоналом организации 3. Функционально-стоимостной анализ в системе управления персоналом 	
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 освоения программы бакалавриата</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»; «Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации».</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 эффек-</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>тивную организационную культуру 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 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,</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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> <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>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>Дисциплина включает в себя следующие темы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	
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 программ бакалавриата.</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной 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</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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: 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</p>	
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 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: ОК-3: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала ОПК -1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности 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>	144 (4 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: основные представления о возможных сферах и направлениях саморазвития, путях использования творческого потенциала основные нормы и правила речевого делового этикета базовую лексику сферы делового общения основные виды деловой корреспонденции и требования к ведению бизнес переписки лексический (терминологический) минимум иностранного языка в профессиональной сфере формы грамматических конструкций, необходимых для бизнес коммуникации в устной и письменной формах</p> <p>уметь: извлекать информацию из текста на иностранном языке оценивать свои творческие возможности читать и интерпретировать тексты и сообщения деловой коммуникации с иностранного языка на русский язык; составлять деловое письмо или сообщение; корректно выражать и аргументированно обосновывать положения в процессе деловой коммуникации анализировать и интерпретировать информацию, извлеченную 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 приемами 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</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	2 Ведение деловой корреспонденции	
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</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: «Экономика труда»; «Регулирование современных социально-экономических отношений».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</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 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</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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	<p>Миграционная политика</p> <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 освоения программы бакалавриата.</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 орга-</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>низации, 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 категорий персонала организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие темы: 1 Масштабы и структура миграционных потоков 2 Понятие мобильности населения 3 Международные процессы миграции населения 4 Законодательное регулирование трудовой миграции в мире 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 освоения программы бакалавриата.</p> <p>Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Кадровая политика государства и организации»; «Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации»; «Регулирование современных социально-экономических отношений»; «Экономика труда»; «Экономика и социология труда».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и раз-</p>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>витие следующих компетенций: 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: знать: основы мотивации и стимулирования персонала уметь: разрабатывать политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации владеть: навыками внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом стратегических целей и задач организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы: 1. Теоретические и методологические основы формирования и реализации политики заработной платы 2. Структурные элементы политики заработной платы традиционного типа 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: «Экономика управления персоналом организации»; «Управление человеческими ресурсами»; «Стратегическое управление персоналом»; «Современные тенденции экономического развития»; «Политика заработной платы»; «Актуальные проблемы организации труда персонала»</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 - предди-</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>пломная 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> <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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	
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,</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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 развитие 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>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<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: «Экономика труда»; «Экономика и социология труда»; «Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации»; «Кадровая политика государства и организации».</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</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>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:</p> <p>современные проблемы управления персоналом в организации</p> <p>методы оценки эффективности использования и развития персонала</p> <p>современные технологии управления персоналом</p> <p>содержание кадрового и интеллектуального капитала персонала</p> <p>основы привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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 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</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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: «Кадровая политика государства и организации»; «Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации»; «Регулирование современных социально-экономических отношений»; «Экономика труда»; «Современные тенденции развития методов оценки и аттестации персонала»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие следующих компетенций:</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>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 конкурентоспособ-</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ного 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 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. 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 дисцип-</p>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>лин/ 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 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 оценивать эффективность использования и развития персонала использовать корпоративные информационные системы разрабатывать политику обучения и развития персонала организации владеть: коммуникативными навыками в профессиональной деятельности инструментами повышения эффективности использования и</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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 	
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:</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>	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<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 	
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>Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик: «Экономика управления персоналом организации»; «Стратегическое управление персоналом»; «Управ-</p>	108(3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ление человеческими ресурсами»; «Современные тенденции экономического развития»; «Политика заработной платы»</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»; «Производственная - преддипломная практика»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие 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</p> <p>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</p> <p>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.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>	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: «Актуальные проблемы организации труда персонала»; «Политика заработной платы»; «Современные тенденции экономического развития»; «Стратегическое управление персоналом»; «Управление человеческими ресурсами»; «Экономика управления персоналом организации»</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»; «Производственная - преддипломная практика»</p> <p>Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие 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	Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации	72(2 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<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: «Современные тенденции экономического развития»; «Политика заработной платы»; «Экономика управления персоналом организации»; «Управление человеческими ресурсами»; «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»</p> <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»</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 расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов 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: основные определения и понятия «команды», показатели эффективности работы команды</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>основы определения социально-экономической эффективности системы основы проведения исследований в системе управления персоналом основы создания комфортных условий труда в организации 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 владеть: практическими навыками создания команды профессионалов 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 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 управления персоналом организации»; «Управление человеческими ресурсами»; «Стратегическое управление персоналом»; «Политика заработной платы»; «Современные тенденции экономического развития»; «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»</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»</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-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: основные определения и понятия «команды», показатели эффективности работы команды основы определения социально-экономической эффективности системы основы управления трудовыми ресурсами региона 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 оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации 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</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 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> <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:</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: основы деловой оценки персонала</p> <p>уметь: определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала</p> <p>владеть: навыками проведения деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие темы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основы деловой оценки и аттестации персонала 	108 (3ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	2. Цели, задачи и виды оценки и аттестации персонала 3. Проведение оценки и аттестации персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	
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> <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>	108(3 ЗЕТ)
Б2	Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)	
Б2.В	Практики	
Б2.У	Учебная практика	
Б2.В.01(У)	Учебная – практика по получению первичных профес-	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>сиональных умений и навыков</p> <p>Цели практики/НИР</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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>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 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>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: «Инновационные технологии аттестации и оценки персонала»; «Кадровый консалтинг и аудит»; «Про-</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>изводственная - 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, 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 знать: основные методы работы с информацией уметь: использовать методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования владеть: навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>Практика включает в себя следующие разделы: 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</p>	
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>	540 (15 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<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 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</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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. 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: «Актуальные проблемы организации труда персонала»; «Законодательство в сфере защиты социально-трудовых прав работников»; «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»; «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: 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 эф-</p>	432 (12 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>фективности 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 прохождения практики/НИР обучающийся должен 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;</p>	648 (18 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> – 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: «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: 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>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<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</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>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<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> <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 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	5. Защита отчета	
Б2.В.05(П)	<p>Производственная - преддипломная 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</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 дан-</p>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик: «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы»; «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена».</p> <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 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>В результате прохождения практики/НИР обучающийся должен:</p> <p>знать:</p> <p>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</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>методы управления и оценки эффективности образовательных процессов основы наставнической деятельности основы преподавания специализированных дисциплин уметь: поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру разрабатывать корпоративные стандарты в области 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 вдохновлять других на развитие персонала и организации применять методы и технологии преподавания владеть: навыками профилактики конфликтов в кросскультурной среде навыками внедрения корпоративных стандарты в области управления 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 разработки учебно-методических комплексов навыками наставничества навыками преподавания дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом Практика включает в себя следующие этапы: 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.</p>	
Б3	Государственная итоговая аттестация	324 (9 ЗЕТ)
Б3.Б.01	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена Цели подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамена:	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<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 сдаче и сдачи государственного 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>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<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-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 муниципаль-</p>	216 (6 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>ного 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 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. 	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>3. Непосредственная разработка проблемы (темы) выпускной квалификационной работы, включающая формулирование основных теоретических положений, практических выводов и рекомендаций.</p> <p>4. Оформление выпускной квалификационной работы в соответствии 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: «Производственная - педагогическая практика»; «Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности»; «Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы»; «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена»; «Производственная - преддипломная</p>	108 (3 ЗЕТ)

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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: 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;</p>	

Индекс	Наименование дисциплины	Общая трудоемкость, часов(ЗЕТ)
1	2	3
	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Научная коммуникация как дисциплина. Цели, задачи и средства научной коммуникации 2. Научная полемика, дискуссия, спор 3. Научный стиль и письменная научная коммуникация 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:</p> <p>ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>знать: основы социальной и этической ответственности</p> <p>уметь: нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>владеть: готовностью действовать в нестандартных ситуациях</p> <p>Дисциплина включает в себя следующие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	36 (1 ЗЕТ)