

АННОТАЦИИ ДИСЦИПЛИН
направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.1 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации				
Компетенции	ОПК-6- способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; ОПК-9- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; ПК-34 - владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации ;				
Краткое содержание	Введение в предмет теория. Социальная политика за рубежом. Направления и правовое обеспечение социальной политики в РФ. Социальная политика как основа управления социальным развитием организации. Социальная среда организации как объект управления социальным развитием организации производства, кругооборот продукта и капитала. Организационные структуры и нормативно- правовое обеспечение в управлении социальным развитием организации. Изучение социальных параметров организации. Социальные технологии как механизм управленческой деятельности анализа.				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	1/36	4	20		12
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.2 Теория организации и организационного проектирования				
Компетенции	ОПК-3- владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием				

	взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом ПК-1- умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации ПК-9- способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации				
Краткое содержание	Общая характеристика организации. Современные подходы к анализу организации с использованием активных методов обучения - групповая дискуссия. Организационное развитие Классификация и причины изменений. Управление переходным процессом с использованием активных методов обучения – доклад с презентацией. Основные аспекты организационного проектирования. Процесс организационного проектирования. Методы экономического обоснования организационных проектов, оценки их социально-экономической эффективности				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.3 Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом
Компетенции	ОК-2- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения ОПК-9- способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации ОПК-11- умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом 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 ПК-34- владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации				
Краткое содержание	Понятие, предмет, метод и система трудового законодательства. Источники трудового законодательства Обеспечение занятости и гарантии реализации права граждан на труд. Трудовой договор. Рабочее время. Время отдыха. Оплата труда. Дисциплина труда. Материальная ответственность. Разрешение трудовых споров				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.4 Развитие систем менеджмента качества
Компетенции	ОПК-4- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала ПК-9- способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации ПК-23- умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
Краткое содержание	Сущность понятий «качество», «менеджмент качества Системы менеджмента качества: история создание и современное состояние. Создание системы менеджмента качества на предприятии. Оценка систем менеджмента качества. Тенденции развития систем менеджмента качества

Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.5 Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом				
Компетенции	ОК-1- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; ОК-2- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; ОК-3- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала . ОПК-11- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; умением разрабатывать программы научных исследований в ПК-22- 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 ; 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 ;				
Краткое содержание	Научные категории. Структура научного знания. Научный метод. Научный поиск и классическая рациональность. Научный поиск и неклассическая рациональность. Научный поиск и постнеклассическая рациональность. Деятельная методология. Общая теория систем. Основы системного анализа. Понятие истины. Научное обоснование. Научная критика.				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40

Форма промежуточной аттестации	Экзамен
---------------------------------------	----------------

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.6 Современные методы социологических исследований				
Компетенции	ОК-1- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу ОК-2- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения ОК-3- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала ОПК-11- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом ОПК-12- умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов ПК-24- владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом				
Краткое содержание	Основные направления методологии социологических исследований. Методология, метод, методика, техника, процедура социологических исследований. Место качественных и количественных методов исследований в системе социологических знаний. Современные теоретические стратегии социологического исследования Система методов сбора данных. Структура, характеристика этапов и процедур.				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.7 Теория и практика кадровой политики государства и организации				
Компетенции	ОПК-3- владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом ОПК-6- способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии ОПК-9- способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации ПК-1- умение 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				
Краткое содержание	Введение в предмет кадровой политики. Основы кадровой политики. Разработка кадровой политики. Основные направления реализации кадровой политики. Органы управления человеческими ресурсами. Теория кадровой политики организации. Кадровый потенциал общества: сущность и структура. Концептуальные основы современной кадровой политики государства Российской Федерации Принципы и механизм реализации кадровой политики государства. Влияние государства на работу с кадрами Зарубежный опыт работы с кадрами и его адаптация к условиям России				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.8 Современные проблемы управления персоналом
Компетенции	ОПК-2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая

	социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия ОПК-3- владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом				
Краткое содержание	Управление персоналом как производная процесса организационного управления. Обучение и развитие персонала: проблемные аспекты. Мотивация и стимулирование труда персонала. Конфликты в организации. Проблемы найма и подбора персонала				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Обучение и развитие персонала: проблемные аспекты	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	Мотивация и стимулирование труда персонала	8	24		40
Форма промежуточной аттестации	Конфликты в организации				
	Проблемы найма и подбора персонала				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.9 Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений
Компетенции	ОПК-4- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала ОПК-7- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности 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 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

Краткое содержание	Кадровые решения как разновидность управленческих решений. Современные теории принятия кадровых решений. Модели и методы принятия кадрового решения. Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений. Качество и эффективность – важнейшие характеристики управленческих решений				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.10 Технологии управления развитием персонала
Компетенции	ОПК-4- способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала ОПК-7- владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности ОПК-8- владение 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 ПК-5- умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации ПК-23- умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации ПК-34- владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации
Краткое содержание	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Технологии управления развитием персонала». Развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства. Развитие персонала как элемент развития организации. Профориентация и трудовая адаптация

	персонала. Система непрерывного обучения персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Оценка эффективности обучения персонала. Управление деловой карьерой персонала. Управление кадровым резервом. Современные подходы к оценке уровня развития персонала				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.11 Управление организационной культурой
Компетенции	ОПК-1- готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности ПК-1- умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации ПК-5 - умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации ПК-8 - способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру ПК-9- способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации ПК-10- умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом ПК-34- владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации
Краткое	Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины

содержание	«Управление организационной культурой». Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры. Организационный аудит и консалтинг: векторы исследования организационной культуры. Роли руководителя и лидера в формировании и развитии организационной культуры. Возможности и ограничения целенаправленного управления организационной культурой. Концепция безопасности организационной культуры.				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.12 Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом
Компетенции	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 ОПК-12- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов 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 ПК-31 - способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности
Краткое	Теоретические и методологические основы функционально-

содержание	стоимостного анализа. Функционально-стоимостный анализ в процессе управления персоналом. Функционально-стоимостный анализ и оценка эффективности управления персоналом. Функционально-стоимостный анализ технологии и организации производства				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40
Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.13 Кадровый консалтинг и аудит				
Компетенции	ОК-3- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала ПК-2- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию ПК-3 - способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач ПК-6 - способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями ПК-23- умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации				
Краткое содержание	Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга. Основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности. Сущность аудита персонала, его основные элементы. Методы и основные этапы аудита персонала. Методологические основы проведения аудита персонала в организации. Основные направления аудита персонала				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40

Форма промежуточной аттестации	Зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.Б.14 Иностранный язык делового и профессионального общения				
Компетенции	ОПК-1- готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности				
Краткое содержание	Визит зарубежного партнера (встреча в аэропорту, знакомство, профессии, приветствия, благодарности, прощание, формы обращения). Великобритания (общие сведения, политико-административное устройство). Классификация типов взаимоотношений в организациях Устройство на работу (анкета, сопроводительное письмо, резюме, CV, интервью, благодарственное письмо). Что надо и что не надо делать в поисках работы. США (общие сведения, политико-административное устройство). В командировку (телефонный разговор с фирмой, заказ места в гостинице, покупка билета на самолет). Факс, электронная почта. Основные сокращения, используемые в деловой корреспонденции. Различия между английскими и американскими вариантами английского языка. Глобальная компьютерная сеть Internet. Прибытие в страну (таможенный и паспортный контроль, в аэропорту, на вокзале, расписание, городской транспорт). Структура делового письма. Канада (общие сведения, политико-административное устройство). Формы организации бизнеса. Дух организации. Формы оплаты во внешней торговле.				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/108	8	36		64
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.1 Методика преподавания в высшей школе				
Компетенции	ПК-26 - умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации ПК-27 - владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения ПК-28 - владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации ПК-29 - владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом				
Краткое содержание	Введение. Особенности экономической теории как науки и как учебной дисциплины. Формирование структуры учебного курса по экономической теории. Особенности подготовки и чтения лекции по экономической теории. Использование оригинальных источников при изучении экономической теории. Специфика использования фактических материалов на занятиях по экономической теории. Использование официальных документов и статистических материалов на занятиях по экономической теории. Специфика проведения различных форм практических занятий с обучающимися по экономической теории. Методика организации преподавателем самостоятельной работы обучающихся. Организация и содержание работы кафедры экономических теорий вуза				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.2 Охрана труда в отрасли				
Компетенции	ПК-34- владением навыками разработки и эффективного				

	использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации				
Краткое содержание	Введение в дисциплину охрана труда в отрасли. Законодательные и нормативные акты по охране труда. Система управления охраной труда в организации Травматизм и профессиональные заболевания в отрасли. Расследование несчастных случаев. Основные мероприятия пожарной профилактики на отраслевых объектах Электробезопасность в промышленном производстве Специальные разделы охраны труда в области профессиональной деятельности				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.3 Менеджмент персонала
Компетенции	ПК-1- умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации ПК-6 - умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации ПК-13 - знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала ПК-30 - владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике ПК-32 - владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей

	позитивной имидж организации как работодателя				
Краткое содержание	Персонал организации как объект менеджмента. Методология менеджмента персонала. Ресурсное обеспечение менеджмента персонала. Социально-психологические аспекты менеджмента персонала. Кадровая служба и кадровое делопроизводство. Планирование и формирование персонала Управление процессом развития персонала. Управление движением и карьерой персонала. Регулирование трудовой деятельности персонала. Управление рабочим временем работников				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/108	8	36		64
Форма промежуточной аттестации	Диф. зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.4 Корпоративный менеджмент
Компетенции	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 -4 - умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации; ПК-10 - умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; ПК-25 - умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения; ПК-34 - владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации;
Краткое содержание	Корпоративное управление: эволюция, определения, основные участники. Теоретические основы анализа корпоративного управления. Модели корпоративного управления. Корпоративный контроль: основания, мотивация, формы. Органы управления корпорацией

	Подготовка и публикация годового отчета акционерного общества. Кодекс корпоративного поведения: разработка, принципы. Формирование корпоративного управления в России. Слияния и поглощения: средства корпоративной защиты, оценка эффективности. Корпоративная культура				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/108	8	36		64
Форма промежуточной аттестации	Диф. зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.5 Психология управления
Компетенции	ОПК-5 - способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения ПК-4 - умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач ПК-8 - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру ПК-28 - владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации ПК-34 - владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации ПК-35 - владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами
Краткое содержание	Развитие науки «Психология управления», ее объект и предмет. Психологическая сущность и содержание

	управленческой деятельности. Психологические законы Организационная структура управления как объект изучения психологии менеджмента. Психологический анализ функций управления. Психологические основы кадровых технологий Эффективное управление: психологические критерии. Теория стилей управления. Личность руководителя: психологический портрет. Формы деловой коммуникации и коммуникативная компетентность специалиста. Психология управленческого воздействия в организации				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/108	8	36		64
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.6 Лидерство				
Компетенции	ПК-28 - владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации ПК-36 - владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон				
Краткое содержание	Введение в теорию лидерства. Теоретико-методологические подходы к лидерству. Практика лидерства.				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/108	8	36		64
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.7 Стратегическое управление человеческими ресурсами			
Компетенции	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; ПК-3- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала ; ПК-36 - владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон.				
Краткое содержание	Основы стратегического управления персоналом. Подходы к стратегическому управлению персоналом. Методы управления персоналом. Формулирование и реализация стратегий развития персонала. Стратегическое развитие персонала. Система стратегического управления персоналом				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/108	8	36		64
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.8 Интеллектуальная собственность				
Компетенции	ОК-3 - готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала				
Краткое содержание	Понятие права интеллектуальной собственности. Понятие авторского права. Субъекты и объекты авторских прав. Личные неимущественные и имущественные права автора. Объекты и субъекты смежных прав. Авторские договоры. Защита авторских и смежных прав. Понятие научного открытия. Понятие изобретения, полезной модели и промышленного образца. Имущественные права интеллектуальной собственности на изобретение, полезную модель, промышленный образец. Право интеллектуальной собственности на коммерческую тайну. Защита от недобросовестной конкуренции.				
Трудоемкость (в часах,	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа

согласно уч. плану)	3/108	8	36		64
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.8 Методология научного исследования				
Компетенции	ОПК-12 - умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов . 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 ; ПК-26- умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации; ПК-27 - владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения;				
Краткое содержание	Научные категории. Структура научного знания. Научный метод. Научный поиск и классическая рациональность. Научный поиск и неклассическая рациональность. Научный поиск и постнеклассическая рациональность. Деятельностная методология. Общая теория систем. Основы системного анализа. Понятие истины. Научное обоснование. Научная практика.				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/108	8	36		64
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.9 Менеджмент продуктивности				
Компетенции	ОПК-4- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала 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				
Краткое содержание	Предмет, метод и задачи курса «Менеджмент продуктивности». Стратегические цели общества и продуктивность. Классификация макроуровневых и микроуровневых показателей продуктивности. Характеристика основных видов затрат. Взаимосвязь затрат и продуктивности. Измерение объемов производства и продуктивности. Зарубежный опыт измерения продуктивности. Управление продуктивностью на макро и микроуровне				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/108	8	36		64
Форма промежуточной аттестации	Диф. зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.9 Антикризисное управление персоналом				
Компетенции	ОПК-4 - способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала 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				
Краткое содержание	Понятие кризиса в социально- экономическом развитии и причины его возникновения. Антикризисное управление организацией. Зависимость управления персоналом от выбранной стратегии поведения в кризисе. Антикризисные				

	действия менеджмента организации. Разработка мер по сохранению персонала. Разработка программ стимулирования в период кризиса. Изменение бюджета на персонал Зарубежный опыт антикризисного управления персоналом				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	3/108	8	36		64
Форма промежуточной аттестации	Диф. зачет				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.10 Мотивация персонала
Компетенции	ОПК-1 - готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности ПК-3 - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала ПК-5 - умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач ПК-34 - владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации
Краткое содержание	Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности. Психологический аспект мотивации труда. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации.. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Программы и методы стимулирования. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности. Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала.

Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	4/144	8	40		96
Форма промежуточной аттестации	Экзамен				

Наименование дисциплины (модуля)	М.1.В.10 Коммуникационный менеджмент				
Компетенции	ОПК- 1 - готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранных языках для решения задач профессиональной деятельности ПК-3 - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала ПК-5 - умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач ПК-34 - владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации				
Краткое содержание	Концептуальные основы коммуникационного менеджмента Основы планирования в коммуникационном менеджменте Методы исследования в коммуникационном менеджменте Коммуникационный менеджмент в промышленном и коммерческом секторе. Коммуникационный менеджмент в государственных и гражданских некоммерческих организациях. Коммуникационный менеджмент в кризисных ситуациях. Коммуникационный менеджмент в работе с персоналом. Коммуникационный менеджмент в международной деятельности				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	4/144	8	40		96
Форма промежуточной	Экзамен				

аттестации	
-------------------	--

Наименование дисциплины (модуля)	ФД.1. Стратегический менеджмент				
Компетенции	ПК-1 - умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации ПК-3 - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала ПК-9 - способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации				
Краткое содержание	Введение в стратегический менеджмент. Предпосылки возникновения и этапы развития стратегического управления. Основные школы современного стратегического менеджмента: Управленческая стратегия: формирование и реализация. Организация стратегического планирования. Конкурентоспособность, конкурентные преимущества и стратегические компетенции компании				
Трудоемкость (в часах, согласно уч. плану)	Количество з.е. / часов	Лекции	Практические занятия (при наличии)	Лабораторные занятия (при наличии)	Самостоятельная работа
	2/72	8	24		40
Форма промежуточной аттестации	Зачёт				