Аннотации дисциплин
38.03.03 Управление персоналом

38.03.03.30 Управление персоналом

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
История (история России, всеобщая история)

Цели изучения дисциплины:

Целью преподавания дисциплины является формирование у студентов систематизированных знаний о закономерностях и особенностях всемирно-исторического процесса, историческом своеобразии России, её месте в мировом сообществе цивилизаций; введение в круг исторических проблем, связанных с областью будущей профессиональной деятельности, выработка навыков получения, анализа и обобщения исторической информации.

Основные разделы:

Раздел 1. Вводная часть.
Раздел 2. Особенности развития древнерусской государственности с IX до конца XIII вв.
Раздел 3. Образование и особенности развития Московской государственности (середина XIII – конец XVII вв.)
Раздел 4. Особенности развития Российской империи в XVIII – начале XX вв.
Раздел 5. Становление и развитие советской государственности в довоенный период (1917 -1941 гг.).
Раздел 6. Вторая мировая и Великая Отечественная война
Раздел 7. СССР в 1945-1991 гг.
Раздел 8. Современная Россия в 1991-2020-х гг.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

УК-5.1 Осведомлен о культурных традициях народов России и мира в историческом развитии и использует информацию о специфике разных культур для взаимодействия с их представителями в профессиональной и повседневной деятельности.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Технологии личностного роста и социальных взаимодействий

Цели изучения дисциплины:

Целью преподавания дисциплины является создание условий для овладения знаниями в области активизации личностного роста; подготовка студентов к организации и осуществлению процесса профессионально-личностного роста; овладение студентами технологиями социального взаимодействия и работы в команде.

Основные разделы:

Технологии личностного роста: Теории развития личности в отечественной и зарубежной науке. Технологии развития личности

Технологии социального взаимодействия: Социальные группы и организации. Социальные взаимодействия и эффективные коммуникации. Работа в команде: принципы и технологии. Социальная инклюзия.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1 Понимает и определяет эффективность использования стратегии сотрудничества

УК-3.2 Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей

УК-3.3 Сотрудничает с другими членами для достижения поставленной цели

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-6.1 Эффективно планирует собственное время

УК-6.2 Определяет цели собственной деятельности, планирует карьеру с учетом собственных ресурсов, внешних условий и средств

УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

УК-9.1 Готов к конструктивному сотрудничеству с людьми с ограниченными возможностями в социальной и профессиональной сферах

УК-9.2 Отбирает адекватные способы организации совместной профессиональной деятельности при участии в ней лиц с ограниченными возможностями здоровья

УК-9.3 Демонстрирует толерантность и понимание при взаимодействии с людьми с ограниченными возможностями

Форма промежуточной аттестации: зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Экономическая культура и финансовая грамотность

Цели изучения дисциплины:

формирование экономического образа мышления и развитие способности принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

Основные разделы:

Базовые концепции экономической культуры и финансовой грамотности. Принципы рационального выбора и наблюдаемые отклонения от рационального поведения. Альтернативные стратегии выбора и поведенческие эффекты. Макроэкономическая среда и ее воздействие на благосостояние индивида.

Жизненный цикл индивида. Источники доходов, расходов и риски благосостоянию на разных этапах жизненного цикла индивида. Личное финансовое планирование. Перевод эмоциональной цели в финансовую и построение алгоритма ее достижения. Способы увеличения доходов. Сокращение необязательных (спонтанных) и обязательных расходов, в т.ч. без уменьшения потребления.

Финансовые инструменты достижения целей: сбережения и инвестирования, кредитования, страхования. Формы сбережений и инвестиций и их особенности. Соотношение риск-доходность. Виды кредитов и основные параметры кредитного договора. Риски кредитования. Страхование как способ управления рисками. Виды страхования. Структурные элементы договора страхования. Мошенничество в сфере личных финансов.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике

УК-10.2 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей

УК-10.3 Использует финансовые инструменты для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Деловая коммуникация на русском языке

Цели изучения дисциплины: формирование профессионально высоко подготовленного специалиста соответствующей отрасли деятельности, обладающего системой знаний, умений и навыков эффективной коммуникации в деловой сфере общения в условиях современного мира. Формируемые знания, умения и навыки основываются на современных научных концепциях филологического знания, прежде всего в таких разделах, как: речеведение, жанроведение, текстология, теория аргументации, речевой этикет, система базовых лингвистических компетенций, психолингвистика деловой речи и др.

Основные разделы: Эффективная коммуникация в устной профессиональной сфере; Эффективная коммуникация в письменной профессиональной сфере

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

УК-4.1 Выбирает на государственном и иностранном (ых) языке (ах) коммуникативно приемлемые стиль делового общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами.

УК-4.2 Ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном и иностранном (ых) языке (ах)

УК-4.3 Демонстрирует владение основами речевого этикета и профессиональной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах)

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Иностранный язык

Цели изучения дисциплины: повышение исходного уровня владения иностранным языком, достигнутого на предыдущей ступени образования, и овладение студентами необходимым и достаточным уровнем межкультурной коммуникативной компетенции для решения социально-коммуникативных задач в различных областях бытовой, культурной, профессиональной и научной деятельности при общении с зарубежными партнерами, а также для дальнейшего самообразования.

Основные разделы:

Модуль 1.

Учебно-познавательная сфера общения

Модуль 2.

Деловая сфера коммуникации

Модуль 3.

Деловая коммуникация в профессиональной сфере

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

УК-4.1 Выбирает на государственном и иностранном (ых) языке (ах) коммуникативно приемлемые стиль делового общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами.

УК-4.2 Ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном и иностранном (ых) языке (ах)

УК-4.3 Демонстрирует владение основами речевого этикета и профессиональной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах)

Форма промежуточной аттестации: 1,2,3 семестр – зачет; 4 семестр - экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Философия

Цели изучения дисциплины: Формирование универсальных компетенций, связанных с применением общенаучных методов поиска, критического анализа и синтеза информации; развитие критического мышления, рефлексии, навыков ведения дискуссии; развитие способностей к организации индивидуальной и коллективной деятельности с учетом межкультурного разнообразия общества, представимого в философском контексте.

Основные разделы:

Историко- философское введение

Онтология и теория познания

Философия и методология науки

Антропология и социальная философия

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

УК-1.1 Осуществляет поиск, анализ информации для решения поставленной задачи

УК-1.2 Осуществляет критический анализ и синтез информации для решения поставленной задачи.

УК-1.3 Применяет системный подход для решения поставленных задач.

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

УК-5.2 Воспринимает в контексте философии необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Правоведение

Цели изучения дисциплины: знакомство обучающихся с государством и правом как институтами социального управления и социального регулирования, формирование представлений об отраслях российского права, а также формирование навыков использования юридических средств в практической деятельности

Основные разделы: Общее представление о государстве; Общее представление о праве; Современное российское государство. Основы отраслей права; Основы предупреждения коррупции

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.2 Способен выбирать действующие правовые нормы в рамках поставленных задач

УК-11.1 Понимает негативные последствия экстремизма и терроризма, демонстрирует нетерпимое отношение к экстремизму и терроризму, способен противодействовать им в профессиональной деятельности

УК-11.2 Понимает негативные последствия коррупции, демонстрирует нетерпимое отношение к коррупции, способен противодействовать ей в профессиональной деятельности.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Проектная деятельность

Цели изучения дисциплины: формирование у учащихся навыков анализа проектных инициатив, моделирования проектов, анализа участников проектов и построения коммуникаций в рамках правового поля и исходя из ресурсных ограничений. В курсе изучаются теоретические основы проектной деятельности и отрабатывается практическое применение основных инструментов управления проектами.Дисциплина является надпрофессиональной, не имеет отраслевой привязки, что позволяет сформировать универсальную компетенцию (в соответствии со стратегией СФУ). Содержание дисциплины основано на действующих международных и национальных стандартах в области управления проектами, таких как: ISO 21500 (ГОСТ-Р ИСО 21502), ГОСТ Р 54869, PMBoK 6th Edition (2017), IPMA ICB4 (требования к компетентности специалиста в управлении проектами).

Основные разделы: Проектная деятельность в организациях; Предварительный анализ проектной инициативы; Структурная декомпозиция работ; Сетевое и календарное планирование; Ресурсы и бюджет проекта; Оценка затрат и выгод; Управление рисками проекта; Человеческие ресурсы в проекте; Реализация и завершение проекта.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.1 Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение. Определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач.

УК-2.3 Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.4 Способен разработать план мероприятий, направленных на достижение поставленной цели

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Безопасность жизнедеятельности

Цели изучения дисциплины: формирование профессиональной культуры безопасности, под которой понимается готовность и способность личности использовать в профессиональной деятельности приобретенную совокупность знаний, умений и навыков для обеспечения безопасности в сфере профессиональной деятельности, характера мышления и ценностных ориентаций, при которых вопросы безопасности рассматриваются в качестве приоритета

Основные разделы: Введение в безопасность. Основные понятия и определения; Человек и техносфера. Виды и условия трудовой деятельности. Психофизиологические и эргономические основы безопасности; Идентификация и воздействие на человека вредных и опасных факторов среды обитания; Защита человека и среды обитания от вредных и опасных факторов; Обеспечение комфортных условий для жизнедеятельности человека; Чрезвычайные ситуации и методы защиты в условиях их реализации; Управление безопасностью жизнедеятельности. Правовые, нормативно- технические и организационные основы обеспечения БЖД

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

УК-8.1 Выявляет вероятные риски, определяет и оценивает опасные и вредные факторы влияющие на жизнедеятельность при возникновении чрезвычайных ситуаций природного, техногенного и социального происхождения.

УК-8.2 Понимает общие принципы обеспечения безопасной жизнедеятельности, в том числе при возникновении угрозы чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.

УК-8.3 Выявляет факторы вредного влияния производственных процессов и осуществляет действия по минимизации и предотвращению техногенного воздействия на природную среду с целью обеспечения устойчивого развития

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Физическая культура и спорт

Цели изучения дисциплины: является формирование физической культуры личности, основ ведения здорового образа жизни, обеспечение качественного, динамичного и интегративного учебно-воспитательного процесса, отражающего ценностно-мировоззренческую направленность и компетентностную готовность к будущей социальной, образовательной, физкультурно-спортивной деятельности.

Основные разделы:

Теоретический раздел

Методико-практический раздел

Контрольный раздел

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

УК-7.1 Применяет теоретические знания и практические умения для поддержания должного уровня физической подготовленности в профессиональной деятельности.

УК-7.4 Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Прикладная физическая культура и спорт

Цели изучения дисциплины: является формирование физической культуры личности как качественного, динамичного и интегративного учебно-воспитательного процесса, отражающего ценностно-мировоззренческую направленность и компетентностную готовность к освоению и реализации в социальной, образовательной, физкультурно-спортивной и профессиональной деятельности.

Основные разделы:

Учебно-тренировочный раздел

Тесты и контрольные нормативы ВФСК ГТО

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

УК-7.2 Выбирает спортивные и здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма

УК-7.3 Использует разнообразные средства и методы физической культуры и спорта для поддержания должного уровня физической подготовленности в профессиональной деятельности.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Информатика и основы программирования

Цели изучения дисциплины: формирование знаний о принципах построения и функционирования вычислительных машин, об организации вычислительных процессов на ПК и их алгоритмизации, о программном обеспечении ПК и компьютерных сетях, а также об эффективном использовании современных информационно- коммуникационных технологиях в профессиональной деятельности

Основные разделы: Анализ существующих аналитических и исследовательских задач: обзор существующих информационных систем в экономике; анализ существующих аналитических и исследовательских задач; компоненты и функции телекоммуникационных систем; основы и методы защиты информации. Информационные технологии обработки информации: современные технические средства и информационные технологии; технологии сбора, обработки и визуализации информации для решения профессиональных задач. Технологии обработки больших объемов данных: технологии обработки информации, решение задач в электронных таблицах; создание макросов для обработки больших объемов информации; технологии работы с информацией с помощью баз данных

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

ОПК-2.1 Работает с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об явлениях и процессах в области экономики и управления персоналом.

ОПК-2.2 Собирает, визуально представляет и обрабатывает статистическую и иную информацию для решения задач в области экономики и управления персоналом.

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

ОПК-5.1 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ (таких как Eviews, SPSS, R и др.), предназначенных для выполнения статистических процедур (обработка статистической информации, построение и проведение диагностики эконометрических моделей).

ОПК-5.2 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики

ОПК-5.3 Демонстрирует готовность к изменениям в цифровой экономике и формированию видения будущего организации, согласованного со стратегией ее развития.

ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-6.1 Понимает сущность и значение информации в развитии общества, принципы работы современных информационных технологий.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Микроэкономика

Цели изучения дисциплины: ознакомление студентов с концептуальными основами современной микроэкономической теории как фундаментальной науки о поведении отдельных хозяйствующих субъектов, формирование мышления квалифицированных экономистов-аналитиков и овладения навыками обобщения и анализа социально-экономической информации на микроуровне с использованием математического аппарата при решении прикладных экономических задач.

Основные разделы:

Базовые экономические понятия. Теория поведения потребителя. Теория поведения производителя на рынках благ. Модели поведения конкурентной фирмы и отрасли. Рынки факторов производства. Модели несовершенной конкуренции: монополия, олигополия, монополистическая конкуренция. Модели провалов рынка: внешние эффекты и общественные блага.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

ОПК-1.1 Понимает и интерпретирует ключевые процессы в экономике и управлении в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, опираясь на знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

ОПК-1.2 Использует для решения прикладных задач в области управления персоналом знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Макроэкономика

Цели изучения дисциплины: ознакомление студентов с концептуальными основами современной макроэкономической теории как фундаментальной науки о закономерностях поведения экономических субъектов и механизме функционирования экономики на макроуровне, формирование мышления квалифицированных экономистов-аналитиков и овладение навыками обобщения и анализа социально-экономической информации на макроуровне с использованием математического аппарата при решении прикладных экономических задач.

Основные разделы:

Основные макроэкономические показатели и важнейшие соотношения между ними.

Краткосрочное равновесие на товарном и денежном рынках: кейнсианский крест, модель IS-LM, макроэкономическая политика государства в модели IS-LM, кривая AD в закрытой экономике.

Теории совокупного предложения и модель совокупного спроса - совокупного предложения AD-AS. Экономика в долгосрочном периоде: модель AD-AS с совершенно неэластичным (долгосрочный период) и совершенно эластичным (краткосрочный период) совокупным предложением; краткосрочное совокупное предложение в неоклассических и неокейнсианских моделях; моделирование влияния фискальной и монетарной политики на краткосрочное и долгосрочное равновесное состояние; кривая Филлипса как модель совокупного предложения; модель экономического роста Солоу.

Особенности равновесия в открытой экономике: платежный баланс страны и его структура; определение обменного курса; режимы обменного курса и уравновешивание платежного баланса; общее равновесие в открытой экономике и макроэкономическая политика: расширенная модель IS-LM, модель Манделла-Флеминга, моделирование влияния фискальной и монетарной политики на равновесие в открытой экономике.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

ОПК-1.1 Понимает и интерпретирует ключевые процессы в экономике и управлении в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, опираясь на знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

ОПК-1.2 Использует для решения прикладных задач в области управления персоналом знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Математика: линейная алгебра

Цели изучения дисциплины: Умение использовать законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности, формирование у студентов роли математики в современном мире, знакомство студентов с основными понятиями и методами линейной алгебры, формирование у студентов системного математического мышления, умения применять математический аппарат для исследования экономических процессов. Дисциплина призвана сформировать основные понятия и методы линейной алгебры, алгебраический аппарат для решения теоретических и прикладных задач в математике, информатике и экономике; сформировать мотивацию для самостоятельного повышения уровня своего научного мировоззрения; выработать умение анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты

Основные разделы:

Введение. Множества. Комбинаторика. Многочлены. Матрицы и определители. Арифметическое пространство. Системы линейных уравнений. Линейные пространства и преобразования. Квадратичные формы. Линейные экономические модели. Векторная алгебра. Прямые и плоскости. Кривые и поверхности второго порядка

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

ОПК-2.2 Собирает, визуально представляет и обрабатывает статистическую и иную информацию для решения задач в области экономики и управления персоналом.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Математический анализ, ч. 1

Цели изучения дисциплины: Математический анализ – одна из основных математических дисциплин, представляющая собой базу для изучения других дисциплин математического и профессионального циклов. Программа разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования. Курс читается в течение первого семестра первого курса.

Целями освоения дисциплины «Математический анализ. ч.1.» являются:

- приобретение студентами базовых знаний по математическому анализу;
- формирование навыков работы с абстрактными понятиями высшей математики;
- знакомство с прикладными задачами дисциплины;
- формирование умения решать типовые задачи дисциплины.

Основные разделы:

Введение в анализ. Дифференциальное исчисление функций одной переменной. Интегральное исчисление функций одной переменной.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

ОПК-2.2 Собирает, визуально представляет и обрабатывает статистическую и иную информацию для решения задач в области экономики и управления персоналом.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Математический анализ, ч. 2

Цели изучения дисциплины: приобретение студентами базовых знаний по математическому анализу; формирование навыков работы с абстрактными понятиями высшей математики; знакомство с прикладными задачами дисциплины; формирование умения решать типовые задачи дисциплины.

Основные разделы:

Функции нескольких переменных. Дифференциальное исчисление функций нескольких переменных. Определенный и несобственный интегралы. Дифференциальные уравнения.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

ОПК-2.2 Собирает, визуально представляет и обрабатывает статистическую и иную информацию для решения задач в области экономики и управления персоналом.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Математика: теория вероятностей и мат.статистика

Цели изучения дисциплины: настоящая программа предназначена для подготовки бакалавров. На основе этой программы выпускник должен получить базовое общее высшее образование, способствующее дальнейшему развитию личности. Данная программа создает общее видение мировоззренческого характера. Математическое образование следует рассматривать как важнейшую составляющую фундаментальной подготовки бакалавра. Обусловлено это тем, что математика является не только мощным средством решения прикладных задач и универсальным языком науки, но также и элементом общей культуры. Целями изучения дисциплины являются: получение базовых знаний и формирование основных навыков по теории вероятностей и математической статистике, необходимых для решения задач, которые возникают в исследовательской, аналитической и прикладной работе в современных областях социально-экономического и управленческого анализа; развитие понятийной теоретико-вероятностной базы и формирование уровня математической подготовки, необходимых для понимания основ экономической статистики и её применения; формирование представлений о математических методах сбора, систематизации, обработки и интерпретации результатов наблюдений для выявления статистических закономерностей.

Основные разделы:

Случайные события. Математическая статистика.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

ОПК-2.2 Собирает, визуально представляет и обрабатывает статистическую и иную информацию для решения задач в области экономики и управления персоналом.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Введение в профессию

Цели изучения дисциплины: сформировать у студентов представления об управлении персоналом, как сфере профессиональной деятельности, которая базируется на экономических, организационно-управленческих, социальных, психологических и юридических процессах.

Основные разделы:

Основы управления персоналом, как профессиональной деятельности. Сущность, задачи управления персоналом и их связь с другими областями науки и практики. Основы реализации концепции управления персоналом в профессиональной деятельности.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

ОПК-1.1 Понимает и интерпретирует ключевые процессы в экономике и управлении в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, опираясь на знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

ОПК-1.2 Использует для решения прикладных задач в области управления персоналом знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Статистика: общая теория статистики

Цели изучения дисциплины: формирование у обучающихся теоретических знаний основных понятий и инструментов теории статистики, статистической методологии и ее применения при всестороннем исследовании социально-экономических процессов, протекающих в организациях, на предприятиях и в отраслях национальной экономики; умений обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные, применять информационные технологии для решения управленческих задач, анализировать тенденции развития российской и мировой экономики, решать задачи по анализу динамики социально-экономических явлений и процессов, по выявлению и измерению их уровней, взаимосвязей между ними.

Основные разделы: Предмет, задачи и основные категории статистики. Статистическое наблюдение и сводка. Группировка статистических материалов, ряды распределения, статистические таблицы и графики. Абсолютные, относительные и средние величины в статистике. Характеристика вариации и формы статистических распределений. Анализ динамики социально-экономических явлений и процессов, взаимосвязей между ними, корреляционно-регрессионный и дисперсионный анализ. Индексный и выборочный методы статистического анализа.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

ОПК-2.1 Работает с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об явлениях и процессах в области экономики и управления персоналом.

ОПК-2.2 Собирает, визуально представляет и обрабатывает статистическую и иную информацию для решения задач в области экономики и управления персоналом.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Статистика: социально-экономическая статистика

Цели изучения дисциплины: формирование у студентов системы теоретических знаний и практических навыков анализа экономических и социальных процессов в жизни общества на основе овладения методологией и методами количественного исследования для решения профессиональных задач

Основные разделы:

- экономическая статистика: статистика и демография предприятий, статистика производственных ресурсов, статистика натурально-вещественных и стоимостных результатов производства, статистика издержек производства, статистика финансовых результатов производства, инвестиционных процессов и инноваций;
- социальная статистика: социальная статистика как отрасль статистической науки и практики, статистика населения, статистика занятости и безработицы, статистика доходов населения, статистика расходов и потребления, статистика уровня жизни населения;
- система национальных счетов: методологические основы построения СНС, понятие валового внутреннего продукта (ВВП) и его отражение в СНС, формирование, перераспределение и использование валового национального дохода (ВНД) на потребление и накопление, счета “остального мира” (внешнеэкономических связей), международные сопоставления ВВП, таблицы “Затраты-Выпуск”.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

ОПК-2.1 Работает с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об явлениях и процессах в области экономики и управления персоналом.

ОПК-2.2 Собирает, визуально представляет и обрабатывает статистическую и иную информацию для решения задач в области экономики и управления персоналом.

ОПК-2.3 Формирует предложения для решения задач в области экономики и управления персоналом.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Теория организации

Цели изучения дисциплины:

На основе понимания принципов системного подхода к разработке и реализации организационно-управленческих решений, умения применять количественные и качественные методы анализа, использования экономических, социальных, организационных моделей, сформировать у студентов способность предлагать обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности.

Основные разделы:

Роль и место теории организаций в системе научных знаний. Системный подход к исследованию социально-экономических организаций. Социально-экономическая организация как система. Роль организационного прогресса в повышении эффективности управления персоналом. Проектирование системы управления персоналом организации.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

ОПК-1.1 Понимает и интерпретирует ключевые процессы в экономике и управлении в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, опираясь на знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

ОПК-1.2 Использует для решения прикладных задач в области управления персоналом знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

ОПК-3.1 Понимает основы стратегического управления персоналом.

ОПК-3.2 Предлагает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом и обеспечивает их документационное сопровождение.

ОПК-3.3 Оценивает организационные и социальные последствия мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.

ПК-3 Способен разработать и реализовать проекты в областях: привлечения, подбора и отбора персонала; оценки и аттестации персонала; развития персонала; организации труда и оплаты персонала; развития корпоративной социальной политики организации.

ПК-3.1 Понимает основные процессы проектирования в области управления персоналом.

ПК-3.2 Предлагает альтернативные решения проблемной ситуации, готов определить оптимальный вариант, разработать техническое задание по проектированию в областях: привлечения, подбора и отбора персонала; оценки и аттестации персонала; развития персонала; организации труда и оплаты персонала; развития корпоративной социальной политики организации.

ПК-3.3 Разрабатывает организационно-управленческую поддержку проектного решения в области управления персоналом.

ПК-3.4 Организует процесс разработки проекта и готов администрировать процессы и документооборот в ходе реализации проекта.

ПК-4 Способен планировать и проводить научные исследования по проблемам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-4.1 Понимает основы научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом.

ПК-4.2 Планирует научные исследования по проблемам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-4.3 Проводит научные исследования по проблемам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Управление персоналом организации

Цель изучения дисциплины: сформировать компетенции, необходимые для управления персоналом как одним из конкурентных преимуществ организации.

Основные разделы:

1. Управление персоналом в системе управления организацией.
2. Кадровая политика организации.
3. Модели управления персоналом.
4. Анализ работ в управлении персоналом.
5. Привлечение и высвобождение персонала.
6. Адаптация персонала.
7. Оценка персонала.
8. Мотивация и стимулирование персонала.
9. Развитие персонала. Управление карьерой.
10. Организационное оформление системы управления персоналом в компании.
11. Основы кадрового документооборота.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

ОПК-3.1 Понимает основы стратегического управления персоналом.

ОПК-3.2 Предлагает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом и обеспечивает их документационное сопровождение.

ОПК-3.3 Оценивает организационные и социальные последствия мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.

ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;

ОПК-4.1 Понимает основные современные технологии и методы оперативного управления персоналом.

ОПК-4.2 Анализирует условия применения современных технологий и методов оперативного управления персоналом и предлагает мероприятия, направленные на их реализацию.

ОПК-4.3 Ведет документационное сопровождение и учет в области современных технологий и методов оперативного управления персоналом, оценивает экономические и социальные последствия применения современных технологий и методы оперативного управления персоналом.

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот пообеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Машинное обучение

Цели изучения дисциплины: обучение методам анализа данных и навыкам использования машинного обучения для последующей разработки стратегий продвижения продуктов и услуг в цифровом пространстве.

Основные разделы: Машинное обучение с учителем. Машинное обучение без учителя. Машинное обучение с подкреплением.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

ОПК-5.1 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ (таких как Eviews, SPSS, R и др.), предназначенных для выполнения статистических процедур (обработка статистической информации, построение и проведение диагностики эконометрических моделей).

ОПК-5.2 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики

ОПК-5.3 Организует мероприятия по обучению персонала

ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-6.1 Понимает сущность и значение информации в развитии общества, принципы работы современных информационных технологий

ОПК-6.2 Использует основные методы получения и работы с информацией с учетом современных технологий цифровой экономики.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Основы математического моделирования социально-экономических процессов

Цели изучения дисциплины: формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по применению статистических методов и эконометрического моделирования для исследования социально-экономических процессов, а также построения надежных прогнозов с целью обоснования принимаемых решений.

Основные разделы:

Раздел 1. Основы эконометрического моделирования.

Постановка задач, решаемых с помощью эконометрического моделирования.Этапы моделирования. Основные понятия теории вероятностей и элементы математической статистики. Сбор и предварительная обработка статистических данных. Предварительная обработка данных в специализированном пакете прикладных программ Gretl. Ковариация и корреляция двух величин.

Раздел 2. Регрессионный анализ пространственных данных.

Модель парной линейной регрессии. Метод наименьших квадратов. Предпосылки регрессионного анализа. Интерпретация уравнений регрессии в анализе социально-экономических процессов. Модель множественной регрессии. Оценка значимости факторов и уравнения регрессии в целом. Качество регрессионной модели. Прогнозирование социально-экономических процессов на основе регрессионного анализа. Мультиколлинеарность факторного поля: причины возникновения, последствия, методы выявления. Регрессия с бинарными объясняющими переменными. Тест Чоу. Диагностика регрессионной модели. Гетероскедастичность. Выполнение процедуор регрессионного анализа в Gretl.Нелинейные модели.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

ОПК-2.1 Работает с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об явлениях и процессах в области экономики и управления персоналом.

ОПК-2.2 Собирает, визуально представляет и обрабатывает статистическую и иную информацию для решения задач в области экономики и управления персоналом.

ОПК-2.3 Формирует предложения для решения задач в области экономики и управления персоналом.

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

ОПК-5.1Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ (таких как Eviews, SPSS, R и др.), предназначенных для выполнения статистических процедур (обработка статистической информации, построение и проведение диагностики эконометрических моделей).

ОПК-5.2 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики

ОПК-5.3 Организует мероприятия по обучению персонала

ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-6.1 Понимает сущность и значение информации в развитии общества, принципы работы современных информационных технологий

ОПК-6.2 Использует основные методы получения и работы с информацией с учетом современных технологий цифровой экономики.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Кадровая политика в организации

Цели изучения дисциплины: формирование системного представления об особенностях кадровой политики, их использовании в решения профессиональных задач при разработке кадровой политики и инструментов ее реализации. Формирование определенных навыков стратегической работы с персоналом, использование кадровой политики и для повышения эффективности всей системы управления. Знакомство с применением цифровых технологий в кадровой политике. Усвоение сущности и методов научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем кадровой политики в организациях на всех уровнях управления.

Основные разделы: Кадровая политика социально-экономических систем; государственная кадровая политика в отношении персонала предпринимательских структур; кадровая политика организации, ее место и роль в политике организации; формирование кадровой политики организации; кадровая политика в системе управления человеческими ресурсами организации; стратегические направления кадровой политики государства и организации; Кадровая политика и стратегия развития организации, Регламентация деятельности персонала, Контроль кадровых процессов, Отношения в организации

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

ОПК-3.1 Понимает основы стратегического управления персоналом.

ОПК-3.2 Предлагает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом и обеспечивает их документационное сопровождение.

ОПК-3.3 Оценивает организационные и социальные последствия мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.

ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;

ОПК-4.1 Понимает основные современные технологии и методы оперативного управления персоналом.

ОПК-4.2 Анализирует условия применения современных технологий и методов оперативного управления персоналом и предлагает мероприятия, направленные на их реализацию

ОПК-4.3 Ведет документационное сопровождение и учет в области современных технологий и методов оперативного управления персоналом, оценивает экономические и социальные последствия применения современных технологий и методы оперативного управления персоналом.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Социология

Цели изучения дисциплины: формирование системного представления об основных социологических концепциях как методологической базы управления персоналом и развитие способности использовать знание социологической теории в профессиональной деятельности.

Основные разделы: Культура и общество. Социализация и жизненный цикл. Социальное взаимодействие, повседневная жизнь и адаптация к ролям. Конформность, девиация и социальный контроль. Социальное неравенство, стратификация и классовая структура. Группы и организации. Труд и экономическая система. Социальные изменения в современном мире. Методы социологических исследований.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

ОПК-1.1 Понимает и интерпретирует ключевые процессы в экономике и управлении в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, опираясь на знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

ОПК-1.2 Использует для решения прикладных задач в области управления персоналом знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Социальная психология

Цели изучения дисциплины: формирование у студентов представлений о предмете социальной психологии, о его составляющих, о феноменах и закономерностях социального поведения личности и различных групп.

Основные разделы:

Становление предмета социальной психологии, этапы и кризисы развития.

История формирования социально-психологических идей.

Методология, теории и методы социально-психологического исследования.

Закономерности общения и взаимодействия людей.

Группа как объект социально – психологического исследования.

Социальная психология личности.

Основные направления прикладных исследований и практической социальной психологии.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-1.1. Понимает и интерпретирует ключевые процессы в экономике и управлении в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, опираясь на знания экономической ,организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

ОПК-1.2. Использует для решения прикладных задач в области управления персоналом знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Геополитика

Цели изучения дисциплины: Основной целью курса является обучение студентов базисным положениям новой области современного знания об основополагающих механизмах мировой политики, связанных с действиями государств-лидеров и их международных союзов, играющих роль мировых центров власти. Реализация данной цели обусловливает изучение последующих разделов курса, раскрывающих происхождение и место геополитики в современной системе знаний. В них излагаются принципы геополитического подхода к объяснению мирового исторического процесса. Студенты, опираясь на знания политической, экономической, социологической, управленческой теории, основополагающих документов РФ по внешней политике, знакомятся с разновидностями геополитических концепций XX века и ключевыми историческими событиями предшествующих веков.

Основные разделы:

Модуль 1. Теоретические основы курса «Геополитика».

Раздел 1. Геополитика как наука.

Раздел 2. Основные направления геополитической мысли.

Раздел 3. Классическая геополитика и формирование национальных школ.

Модуль 2. Геополитическая структура современного мира.

Раздел 4. Основные геополитические центры современного мира.

Раздел 5. Россия в современных геополитических процессах.

5.1. Геополитическое положение России.

5.2. Национальные интересы России в новой геополитической ситуации.

Модуль 3. Геополитика стран Африки и Латинской Америки.

Раздел 6. Третий мир.

Модуль 4. Геополитические сценарии XXI века.

Раздел 7. Динамика мирового порядка XXI века.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-1.1 Понимает и интерпретирует ключевые процессы в экономике и управлении в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, опираясь на знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

ОПК-1.2 Использует для решения прикладных задач в области управления персоналом знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Анализ больших данных

Цели изучения дисциплины: обучение методам анализа данных для последующей разработки стратегий продвижения продуктов и услуг в цифровом пространстве.

*Основные разделы: к*олличественный анализ больших данных. Описательная статистика для больших данных. Визуализация данных. Методы определения связи между переменными. Корреляция. Регрессионный анализ. Дисперсионный анализ. Кластерный анализ. Факторный анализ. Анализ панельных данных.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

ОПК-5.1 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ (таких как Eviews, SPSS, R и др.), предназначенных для выполнения статистических процедур (обработка статистической информации, построение и проведение диагностики эконометрических моделей).

ОПК-5.2 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики

ОПК-5.3 Демонстрирует готовность к изменениям в цифровой экономике и формированию видения будущего организации, согласованного со стратегией ее развития

ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-6.1 Понимает сущность и значение информации в развитии общества, принципы работы современных информационных технологий

ОПК-6.2 Использует основные методы получения и работы с информацией с учетом современных технологий цифровой экономики.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Менеджмент

Цель изучения дисциплины: Развитие у бакалавров навыков стратегического и оперативного управления, руководства и координации деятельности коллектива, принятия эффективных управленческих решений на основе анализа информации о среде организации.

Основные разделы:

1. Развитие теории менеджмента
2. Внешняя среда организации
3. Внутренняя среда организации
4. Планирование в менеджменте
5. Организационные структуры
6. Мотивация в менеджменте
7. Контроль в менеджменте
8. Коммуникации в менеджменте
9. Принятие управленческих решений
10. Власть и лидерство
11. Управление человеком и группами
12. Управление конфликтами

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-1.1 Понимает и интерпретирует ключевые процессы в экономике и управлении в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, опираясь на знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

ОПК-1.2 Использует для решения прикладных задач в области управления персоналом знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Трудовое право

Цели изучения дисциплины: сформировать у учащихся системное представление о современном законодательстве в области трудового права.

Основные разделы: Общая теория права. Основы конституционного права РФ. Основы законодательства об управлении в РФ. Основы гражданского права. Защита прав потребителей. Трудовое право РФ. Противодействие коррупции. Основы правового регулирования экономической деятельности и основы законодательства в области финансов.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-1.1 Понимает и интерпретирует ключевые процессы в экономике и управлении в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, опираясь на знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

ОПК-1.2 Использует для решения прикладных задач в области управления персоналом знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

Форма промежуточной аттестации: Зачёт

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Экономическая и организационная психология

Цели изучения дисциплины: является формирование представлений о базовых психологических закономерностях экономического и организационного поведения, возможностях их анализа, прогнозирования и применения в управлении персоналом.

Основные разделы:

Развитие представлений об экономическом и организационном поведении

Основные понятия экономической психологии.

Основные понятия организационной психологии.

Меры оценки поведения. Рациональность поведения. Классические и неклассические взгляды на рациональность поведения.

Психология принятия решений.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-1.1 Понимает и интерпретирует ключевые процессы в экономике и управлении в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, опираясь на знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

ОПК-1.2 Использует для решения прикладных задач в области управления персоналом знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.

Форма промежуточной аттестации: Зачёт

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Экономика организации

Цели изучения дисциплины: является освоение студентами теоретических основ для формирования комплекса профессиональных компетенций в области анализа экономических показателей деятельности организаций и предприятий. Задачи дисциплины: научить обучающихся формировать полную и достоверную информацию об экономических процессах и финансовых результатах деятельности организации; дать практические навыки определения экономических показателей и экономической эффективность деятельности организации.

Основные разделы:

Организация в условиях рыночной экономики.
Результаты производства и реализации продукции.
Производственная мощность предприятия.
Основные средства организации (предприятия).
Оборотные средства организации (предприятия).
Персонал организации (предприятия).
Издержки производства и реализации продукции.
Финансовые результаты и эффективность организации.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК – 1 Способен собирать, анализировать и систематизировать информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.1 Собирает с использованием современных информационных технологий информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.2 Анализирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.3 Критически осмысливает и систематизирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

Форма промежуточной аттестации: Зачёт, к/р.

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Методы принятия управленческих решений

Цели изучения дисциплины: формирование у будущих специалистов в области экономики и управления теоретических знаний и практических навыков для решения прикладных экономических задач с целью принятия управленческих решений средствами количественного анализа и экономико-математического моделирования.

Основные разделы: Основы экономико-математического моделирования для решения задач распределения ресурсов, организации труда и оценки персонала. Методы решения задач экономико-математического моделирования. Анализ чувствительности решения экономико-математической модели к изменениям во внешней и внутренней среде организации. Специальные задачи: задача о назначениях.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК – 1 Способен собирать, анализировать и систематизировать информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.1 Собирает с использованием современных информационных технологий информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.2 Анализирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.3 Критически осмысливает и систематизирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

Форма промежуточной аттестации: Зачёт

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Психофизиология профессиональной деятельности

Цели изучения дисциплины: сформировать системные компетенции в области психофизиологии трудовой деятельности, необходимые в профессиональной деятельности по управлению персоналом

Основные разделы:

Раздел 1. Основные положения психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности. Тема 1. Психофизиология познавательных процессов и их учет в профессиональной деятельности. Тема 2. Основы построения профессии. Тема 3. Теория профессионализации персонала. Психофизиологическая адаптация к условиям профессиональной деятельности.

Раздел 2. Проблемы и методы анализа психофизиологии профессиональной деятельности. Тема 1. Роли функциональных состояний в поведении персонала.
Тема 2. Профессиональный стресс. Физиологические основы трудовых процессов. Тема 3. Психофизиологические компоненты работоспособности. Тема 4. Напряженность труда, методы оценки и её показатели. Тема 5. Монотония в трудовой деятельности. Тема 6. Эргономика на рабочем месте.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Организация и нормирование труда

Цели изучения дисциплины:

Целью изучения дисциплины является формирование у студентов профессиональных компетенций в области организации и нормирования труда с учетом современных тенденций. Изучение дисциплины направлено на освоение студентами методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени, методов установления норм труда; выработку у студентов практических навыков в части разработки мероприятий по совершенствованию организации труда

Основные разделы:

Понятие труда. Производственный, технологический и трудовой процессы.

Особенности управленческого труда.

Понятие и содержание организации труда. Научная организация труда.

Разделение и кооперация труда.

Принципы и направления организации труда в управлении производственным коллективом.

Организация и обслуживание рабочих мест персонала.

Улучшение условий труда персонала.

Рабочее время. Режимы труда и отдыха.

Укрепление дисциплины труда.

Нормирование труда в организации: сущность, роль и место в системе организации производства.

Классификация норм и нормативов по труду.

Изучение затрат рабочего времени и содержания труда персонала организации.

Методы нормирования труда персонала организации.

Особенности нормирования труда различных категорий персонала организации.

Нормирование труда управленческого персонала.

Управление нормированием труда в организациях.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Адаптация персонала

Цели изучения дисциплины:

Целью изучения дисциплины является формирование у студентов профессиональных компетенций в области знаний об адаптации персонала в организации как научно-практическом методе управления персоналом, а также развитие практических навыков работы с персоналом в период адаптации персонала.

Основные разделы:

Роль адаптации в системе управления персоналом организации.

Испытательный и адаптационный сроки.

Особенности адаптации разных категорий сотрудников.

Мероприятия и инструменты адаптации.

Участники адаптационного процесса.

Система наставничества.

Оценка эффективности процесса адаптации.

Диагностика адаптации.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-5 Способен осуществлять деятельность в области оценки и развития персонала.

ПК-5.1 Понимает основные педагогические процессы в области оценки и развития персонала.

ПК-5.2 Анализирует деятельность в области оценки, обучения и развития персонала и разработать планы, методические материалы, учебные планы и программы по обучению и развитию персонала.

ПК-5.3 Организует мероприятия по обучению персонала.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Отбор и наем персонала

Цели изучения дисциплины: Сформировать у студентов способность решать организационно-управленческие задачи в области обеспечения организации персоналом с учетом понимания места и роли подбора персонала в системе управления персоналом организации, а также специфики рекрутинга, как вида профессиональной деятельности.

Основные разделы:

Технологии подбора персонала. Оценка потребности в персонале. Построение модели компетенций. Анализ рынка труда. Технология поиска кандидатов. Оценка кандидатов. Правовые аспекты отбора и найма персонала в организации. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала. Проектирование современной системы отбора и найма в организации. Рекрутинг, как сфера экономической деятельности.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

ПК-6 Способен сформировать проект карты поиска кандидата при оказании услуг по подбору персонала (рекрутинга).

ПК-6.1 Понимает сущность рекрутинга и этапы формирования проекта карты поиска кандидата при оказании услуг по подбору персонала (рекрутинга): определение потребности в трудовых ресурсах и составление профиля должности; анализ рынка труда.

ПК-6.2 Предлагает альтернативные проекты карты поиска кандидата при оказании услуг по подбору персонала (рекрутинга).

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Аттестация персонала

Цели изучения дисциплины: формирование компетенций, необходимых для осуществления эффективной аттестации персонала в современных условиях.

Основные разделы:

1. Место и роль аттестации в процессе управления персоналом.
2. Цели аттестации. Организация аттестации.
3. Этапы аттестации.
4. Инструменты и методы аттестации.
5. Применение результатов аттестации.
6. Взаимодействие с другими службами в процессе аттестации.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

ПК-5 Способен осуществлять деятельность в области оценки и развития персонала.

ПК-5.1 Понимает основные педагогические процессы в области оценки и развития персонала.

ПК-5.2 Анализирует деятельность в области оценки, обучения и развития персонала и разработать планы, методические материалы, учебные планы и программы по обучению и развитию персонала.

ПК-5.3 Организует мероприятия по обучению персонала.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Безопасность и охрана труда

Цели изучения дисциплины: освоить принципы, методы и процедуры организации безопасного труда персонала.

Основные разделы:

1. Система охраны труда в РФ
2. Нормативное правовое регулирование в области безопасности труда
3. Система управления охраной труда организации
4. Организационное оформление системы охраны труда
5. Обеспечение работодателем безопасных условий труда
6. Оценка профессиональных рисков
7. Обучение по охране труда
8. Специальная оценка условий труда
9. Профессиональные заболевания и несчастные случаи на производстве. Обязательное социальное страхование
10. Основы оказания первой помощи
11. Защита персональных данных работников

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Развитие персонала

Цели изучения дисциплины: является приобретение знаний о сущности, факторах, методах развития персонала и формирование компетентности по управлению процессами развития персонала в организации.

Основные разделы:

Теоретические основы развития персонала организации. Внешние факторы развития персонала. Технологии развития персонала организации. Организационное обеспечение развития персонала.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

ПК-5 Способен осуществлять деятельность в области оценки и развития персонала.

ПК-5.1 Понимает основные педагогические процессы в области оценки и развития персонала.

ПК-5.2 Анализирует деятельность в области оценки, обучения и развития персонала иразработать планы, методические материалы, учебные планы и программы по обучению и развитию персонала.

ПК-5.3 Организует мероприятия по обучению персонала.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Оплата труда персонала

Цели изучения дисциплины: является формирование у студентов профессиональных компетенций в области организации оплаты труда работников организации. Изучение дисциплины направлено на выработку у студентов понимания места управления заработной платой в общей системе управления персоналом, взаимосвязи между системой оплаты труда и результатами деятельности организации.

Основные разделы:

Оплата труда в системе управления организацией.

Формы и системы оплаты труда.

Тарифная система оплаты труда.

Бестарифные системы оплаты труда.

Премирование работников.

Особенности оплаты труда персонала различных сфер деятельности.

Фонд оплаты труда.

Технология разработки системы оплаты труда.

Анализ системы оплаты труда на предприятии.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Экономика труда и регулирование социально-трудовых отношений

Цели изучения дисциплины: является формирование системных знаний в области экономики труда и социально-трудовых отношений, на которых развивается и совершенствуется отечественная и зарубежная наука и практика, формирование у студентов общего представления о современной экономической теории труда, об экономических методах анализа и управления социально-трудовыми отношениями на уровне организации и рынка в целом.

Основные разделы: теоретические основы экономики труда, система социально-трудовых отношений, управление производительностью труда, планирование численности персонала, оплата труда.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Документационное обеспечение управления персоналом

Цели изучения дисциплины: сформировать компетенции, необходимые для корректного ведения кадровой документации в организации.

Основные разделы:

1. Система документационного обеспечения управления
2. Кадровая статистика
3. Оформление документации
4. Локальные нормативные акты в сфере труда
5. Унифицированные формы первичных учетных документов по кадрам
6. Информационные технологии документационного обеспечения управления персоналом
7. Архивирование документов и защита информации в организации

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Комплексная диагностика в управлении персоналом

Цели изучения дисциплины:

Целью изучения дисциплины является формирование компетенций, необходимых для комплексного информационно-аналитического обеспечения реализации процессуальных функций управления персоналом в целом, а также владение специальными диагностическими инструментами в управлении персоналом с использованием современных информационных технологий.

Основные разделы:

Диагностика системы управления персоналом

Психодиагностика персонала в организации.

Диагностика состояния социальной сферы организации.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-1 Способен собирать, анализировать и систематизировать информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК-1.1 Собирает с использованием современных информационных технологий информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК-1.2 Анализирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК-1.3. Критически осмысливает и систематизирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Цели изучения дисциплины: сформировать у студентов системное представление о мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала, необходимое для эффективной работы персонала и организации, на основе использования инструментов корпоративной социальной политики.

Основные разделы: теоретические основы мотивации труда; управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов; управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду; управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в контексте социальной политики организации.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Цифровые технологии в управлении персоналом

Цели изучения дисциплины:

Целью изучения дисциплины является формирование у обучающихся профессиональных компетенций по применению цифровых технологий в области управления персоналом организации.

Основные разделы:

Экономическая информация и информационные технологии в управлении персоналом.

Информационные системы управления персоналом.

Телекоммуникационные инструменты кадровой работы.

Вспомогательные ИТ-инструменты для подбора персонала.

Статистическая обработка данных.

Информационная безопасность.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК – 1 Способен собирать, анализировать и систематизировать информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.1 Собирает с использованием современных информационных технологий информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.2 Анализирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.3 Критически осмысливает и систематизирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК – 6 Способен сформировать проект карты поиска кандидата при оказании услуг по подбору персонала (рекрутинга).

ПК - 6.1 Понимает сущность рекрутинга и этапы формирования проекта карты поиска кандидата при оказании услуг по подбору персонала (рекрутинга): определение потребности в трудовых ресурсах и составление профиля должности; анализ рынка труда.

ПК - 6.2 Предлагает альтернативные проекты карты поиска кандидата при оказании услуг по подбору персонала (рекрутинга).

.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Функционально-стоимостной анализ

Цели изучения дисциплины: Получение всесторонних знаний об организации и методологии функционально-стоимостного анализа на предприятии, значении и роли функционально-стоимостного анализа в системах и технологии управления персоналом.

Основные разделы:

Модуль 1. Концептуально-теоретические основы функционально-стоимостного анализа; Модуль 2. Функционально-стоимостной анализ и контроллинг в решении задач управления персоналом

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-3 Предлагает альтернативные решения проблемной ситуации, готов определить оптимальный вариант, разработать техническое задание по проектированию в областях: привлечения, подбора и отбора персонала; оценки и аттестации персонала; развития персонала; организации труда и оплаты персонала; развития корпоративной социальной политики организации.

ПК-3.1 Понимает основные процессы проектирования в области управления персоналом.

ПК-3.2 Предлагает альтернативные решения проблемной ситуации, готов определить оптимальный вариант, разработать техническое задание по проектированию в областях: привлечения, подбора и отбора персонала; оценки и аттестации персонала; развития персонала; организации труда и оплаты персонала; развития корпоративной социальной политики организации.

ПК-3.3 Разрабатывает организационно-управленческую поддержку проектного решения в области управления персоналом.

ПК-3.4 Организует процесс разработки проекта и готов администрировать процессы и документооборот в ходе реализации проекта.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Корпоративная социальная политика

Цели изучения дисциплины: сформировать у студентов системное представление о планировании и проведении корпоративной социальной политики организации на основе социальных программ и проектов, ориентированных на создание устойчивых взаимодействий всех групп участников.

Основные разделы: Корпоративная социальная политика: условия и факторы формирования; внутренняя социальная политика организации; внешняя социальная политика организации; социальная ответственность бизнеса; эффективность социальной политики организации.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферахобеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Зеленые компетенции в различных сферах жизни и профессиональной деятельности

Цели изучения дисциплины: формирование компетенций «Green Skills» у студентов, в интересах устойчивого развития, декарбонизации различных отраслей экономики Российской Федерации и ее адаптации к климатическим изменениям; подготовка квалифицированных кадров, готовых к восприятию и внедрению принципов ESG в рамках своей профессиональной деятельности, а также за её пределами.

Развитие зеленых навыков у студентов позволит предложить работодателям широкий спектр новых возможностей по решению отраслевых задач, необходимых для перехода к экономике с нулевым выбросом углерода, а также по оценке соответствия деятельности юридических лиц критериям ESG, выявлению участия контрагентов в гринвошинге и пр.

Основные разделы: Устойчивое развитие: поиск компромиссов; Зеленые компетенции в различных сферах жизни и профессиональной деятельности; Сценарии, в которых человечество проигрывает борьбу за благополучное будущее

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОУК-1.1. Понимает необходимость внедрения инновационных решений, способствующих переходу к низкоуглеродной экономике и борьбе с климатическими изменениями.

ОУК-1.2. Использует в различных сферах жизни и профессиональной деятельности критерии, позволяющие оценивать соблюдение принципов ESG.

ОУК-1.3. Применяет в профессиональной деятельности знания для конструктивных действий в направлении коллективного благополучия, преодоления системных кризисов и глобальных вызовов.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Методы социальных исследований

Цели изучения дисциплины:

Целью изучения дисциплины является освоение основных понятий методологии социальных исследований, типов исследовательских инструментов, приемов и инструментов анализа данных.

Основные разделы:

Логика социологического и прикладного социального исследования.

Виды социологических и прикладных социальных исследований.

Программа исследования.

Сплошное и выборочное исследование. Выборка.

Опросные методы. Анкетированные опросы. Опросные методы. Интервью. Фокус-группы.

Неопросные методы. Анализ документов. Метод наблюдения. Эксперимент.

Анализ эмпирических данных.

Особенности организации теоретико-прикладного и прикладного исследования. Маркетинговые исследования.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК – 1 Способен собирать, анализировать и систематизировать информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.1 Собирает с использованием современных информационных технологий информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.2 Анализирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.3 Критически осмысливает и систематизирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК –4 Способен планировать и проводить научные исследования по проблемам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК –4.1 Понимает основы научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом.

ПК –4.2 Планирует научные исследования по проблемам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК –4.3 Проводит научные исследования по проблемам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Диагностика морально-психологического климата в коллективе

Цели изучения дисциплины:

Целью изучения дисциплины является: ознакомление студентов с категорией психологического (морально-психологического, социально-психологического)климата в коллективе и инструментарием диагностики состояния различных его сторон.

Основные разделы:

Содержание понятия «психологический климат коллектива».

Междисциплинарный характер постановки вопроса изучения психологического климата: морально-психологический климат коллектива, социально-психологический климат коллектива.

Факторы формирования психологического климата коллектива.

Показатели (индикаторы) психологического климата 0коллектива.

Инструменты диагностики психологического климата коллектива.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК – 1 Способен собирать, анализировать и систематизировать информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.1 Собирает с использованием современных информационных технологий информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.2 Анализирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.3 Критически осмысливает и систематизирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК –4 Способен планировать и проводить научные исследования по проблемам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации

ПК –4.1 Понимает основы научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом.

ПК –4.2 Планирует научные исследования по проблемам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК –4.3 Проводит научные исследования по проблемам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Основы HR-аналитики и бюджетирования

Цели изучения дисциплины: сформировать компетенции, связанные с для анализом ключевых HR-метрик с помощью статистических инструментов и формированием бюджета затрат на персонал для принятия решений в рамках стратегического управления персоналом организации.

Основные разделы:

1. Роль HR-аналитики в управлении персоналом организации, цели и направления анализа данных.
2. Основные HR-метрики.
3. Программное обеспечение для анализа данных.
4. Источники первичных данных в управлении персоналом, методы и инструменты сбора данных.
5. Базовые описательные статистики в HR-аналитике.
6. Двумерный анализ данных в управлении персоналом.
7. Бюджетирование затрат на персонал: этапы, виды бюджетов.
8. Оценка эффективности HR-мероприятий.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК – 1 Способен собирать, анализировать и систематизировать информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК-1.1 Собирает с использованием современных информационных технологий информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК-1.2 Анализирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК-1.3 Критически осмысливает и систематизирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Экономика управления персоналом

Цели изучения дисциплины: формирование системных знаний об организационно-экономическом механизме системы управления персонала, навыков анализа, планирования и управления расходами на персонал, функционирования системы управления персоналом организации и деятельности персонала в целом, а также службы управления персоналом в частности с использованием современных информационных технологий.

Основные разделы: Организационно-экономический механизм системы управления персоналом. Экономика анализа, планирования и управления расходами на персонал организации. Экономика управления производительностью труда персонала организации. Функционально-стоимостный анализ функционирования системы управления персоналом организации и деятельности ее персонала. Аудит и контроллинг персонала в системе управления персоналом. Оценка деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК – 1 Способен собирать, анализировать и систематизировать информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.1 Собирает с использованием современных информационных технологий информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.2 Анализирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.3 Критически осмысливает и систематизирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Маркетинг персонала

Цели изучения дисциплины: формирование профессиональных компетенций, необходимых для управления персоналом как одним из конкурентных преимуществ организации.

Основные разделы: Маркетинг персонала в системе управления организацией. Базовые задачи маркетинга. Маркетинговый анализ рынка труда. Маркетинговые задачи кадрового обеспечения. Маркетинговые задачи управления деятельностью персонала. Брендинг работодателя как современное направление в управлении персоналом.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК – 1 Способен собирать, анализировать и систематизировать информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.1 Собирает с использованием современных информационных технологий информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.2 Анализирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.3 Критически осмысливает и систематизирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК – 6 Способен сформировать проект карты поиска кандидата при оказании услуг по подбору персонала (рекрутинга).

ПК - 6.1 Понимает сущность рекрутинга и этапы формирования проекта карты поиска кандидата при оказании услуг по подбору персонала (рекрутинга): определение потребности в трудовых ресурсах и составление профиля должности; анализ рынка труда.

ПК - 6.2 Предлагает альтернативные проекты карты поиска кандидата при оказании услуг по подбору персонала (рекрутинга).

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Внутренний маркетинг компании

Цели изучения дисциплины: формирование профессиональных компетенций, необходимых для определения, создания и развития конкурентных преимуществ организации как работодателя.

Основные разделы: Внутренний маркетинг и конкурентоспособность компании, функции и виды внутреннего маркетинга. Комплекс внутреннего маркетинга. Маркетинговый подход к управлению персоналом. Внутренний маркетинг ивнешнее кадровое обеспечение. Маркетинговые исследования при внутреннем кадровом обеспечении. Разработка модели внутреннего маркетинга в компании.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК – 1 Способен собирать, анализировать и систематизировать информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.1 Собирает с использованием современных информационных технологий информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.2 Анализирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК - 1.3 Критически осмысливает и систематизирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК – 6 Способен сформировать проект карты поиска кандидата при оказании услуг по подбору персонала (рекрутинга).

ПК - 6.1 Понимает сущность рекрутинга и этапы формирования проекта карты поиска кандидата при оказании услуг по подбору персонала (рекрутинга): определение потребности в трудовых ресурсах и составление профиля должности; анализ рынка труда.

ПК - 6.2 Предлагает альтернативные проекты карты поиска кандидата при оказании услуг по подбору персонала (рекрутинга).

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Управление конфликтами

Цели изучения дисциплины:

Формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно решать конфликтные ситуации в управлении персоналом и урегулировать конфликты в организации

Основные разделы:

Раздел 1. Введение в управление конфликтами

Раздел 2. Виды и способы управления конфликтом

Раздел 3. Стратегии разрешения и урегулирования конфликтов

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферахобеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Теория и практика ведения переговоров

Цели изучения дисциплины:

Целью изучения дисциплины является оформление представлений о переговорной деятельности и организации переговорного процесса; формирование навыка в качестве участников и организаторов переговоров.

Основные разделы:

Раздел 1. Теоретические основы переговорного процесса

Раздел 2. Коммуникативный аспект переговоров

Раздел 3. Технологический аспект переговоров

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферахобеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Организационное проектирование

Цели изучения дисциплины:

Сформировать у студентов компетенции в области разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях), а так же описания и распределения функций и функциональных обязанностей сотрудников на основе текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

Основные разделы:

Теоретические основы организационного проектирования. Технология разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом. Текущая деловая оценка персонала. Проектирование организационного обеспечения систем: привлечения, подбора и отбора персонала; оценки и аттестации персонала; развития персонала; организации труда и оплаты персонала; развития корпоративной социальной политики организации.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-3 Способен разработать и реализовать проекты в областях: привлечения, подбора и отбора персонала; оценки и аттестации персонала; развития персонала; организации труда и оплаты персонала; развития корпоративной социальной политики организации.

ПК-3.1 Понимает основные процессы проектирования в области управления персоналом.

ПК-3.2 Предлагает альтернативные решения проблемной ситуации, готов определить оптимальный вариант, разработать техническое задание по проектированию в областях: привлечения, подбора и отбора персонала; оценки и аттестации персонала; развития персонала; организации труда и оплаты персонала; развития корпоративной социальной политики организации.

ПК-3.3 Разрабатывает организационно-управленческую поддержку проектного решения в области управления персоналом.

ПК-3.4 Организует процесс разработки проекта и готов администрировать процессы и документооборот в ходе реализации проекта.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Реинжиниринг трудовых процессов

Цели изучения дисциплины: Целью изучения дисциплины является освоение профессиональных компетенций в области реинжиниринга трудовых процессов, позволяющее обучающимся получить расширенные знания технологии проектирования рациональных трудовых процессов и навыки их практического применения на уровне организации и отдельного рабочего места для успешной профессиональной деятельности.

Основные разделы: Понятия «инжиниринг» и «реинжиниринг» в контексте организационных и экономических задач.

Понятия «труд», «производственный», «технологический» и «трудовой» процессы.

Особенности трудовых процессов в управлении производственным коллективом.

Технология, измерение и нормирование трудовых процессов.

Микроэлементный анализ трудовых процессов.

Комплексное проектирование трудовых процессов.

Методические основы реинжиниринга человеческих ресурсов организации.

Моделирование системы занятости в ходе реинжиниринга бизнес- процесса организации.

Трансформация организационной структуры в ходе реинжиниринга бизнес-процесса организации.

Кадровая политика организации в ходе реинжиниринга бизнес- процесса.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-3 Способен разработать и реализовать проекты в областях: привлечения, подбора и отбора персонала; оценки и аттестации персонала; развития персонала; организации труда и оплаты персонала; развития корпоративной социальной политики организации.

ПК-3.1 Понимает основные процессы проектирования в области управления персоналом.

ПК-3.2 Предлагает альтернативные решения проблемной ситуации, готов определить оптимальный вариант, разработать техническое задание по проектированию в областях: привлечения, подбора и отбора персонала; оценки и аттестации персонала; развития персонала; организации труда и оплаты персонала; развития корпоративной социальной политики организации.

ПК-3.3 Разрабатывает организационно-управленческую поддержку проектного решения в области управления персоналом.

ПК-3.4 Организует процесс разработки проекта и готов администрировать процессы и документооборот в ходе реализации проекта.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Корпоративная социальная ответственность

Цели изучения дисциплины: на основе современных концепций корпоративной социальной ответственности (КСО) познакомить студентов с общими закономерностями взаимодействия бизнеса и общества, а также с основами их использования в управлении

Основные разделы:

Эволюция трактовки корпоративной социальной ответственности; концепция устойчивого развития компании; принятие управленческих решений в условиях этических дилемм; социальная (нефинансовая) отчетность компаний; анализ и оценка корпоративной социальной ответственности.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферахобеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Организационная культура

Цели изучения дисциплины:

Сформировать способность осуществлять организационно-управленческую деятельность на основе системного понимания феномена организационной культуры, ее роли в развитии управления персоналом и обеспечении эффективности процессов обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

Основные разделы:

Понятие, структура и содержание организационной культуры. Системный подход к изучению организационной культуры. Типология организационных культур, характеристика основных типов. Факторы и методы формирования организационной культуры. Проблемы и методы изменения организационной культуры. Влияние организационной культуры на организационную эффективность и эффективность управления персоналом.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферахобеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Управление карьерой

Цели изучения дисциплины: формирование у студентов комплекса компетенций в области управления карьерой персонала, как одного из важнейших элементов системы управления персоналом в организации, деловой оценки кадрового потенциала и определения направлений его развития в соответствии со стратегическими планами организации.

Основные разделы: Карьера: подходы, понятия, классификации, этапы. Методология управления деловой карьерой в современной организации. Саморазвитие и профессиональная ориентация. Место и роль обучения в управлении карьерой. Профессионально-квалификационное продвижение персонала в организации. Роль и место улучшения качества трудовой жизни в управлении карьерой. Методические основы системы управления карьерой в организации. Методические положения по оценке эффективности управления карьерой в организации.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферахобеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

ПК-5 Способен осуществлять деятельность в области оценки и развития персонала.

ПК-5.1 Понимает основные педагогические процессы в области оценки и развития персонала.

ПК-5.2 Анализирует деятельность в области оценки, обучения и развития персонала и

разработать планы, методические материалы, учебные планы и программы по обучению и развитию персонала.

ПК-5.3 Организует мероприятия по обучению персонала.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Персональный менеджмент

Цели изучения дисциплины:

Целью изучения дисциплины является формирование у студентов представлений об основах саморегуляцииличности(«управления собой»): основных психологических понятиях, в которых описываются различные аспекты саморегуляцииличности, инструментах диагностики соответствующих конструктов, возможностях и ограничениях освоения новых и коррекции уже освоенных средств саморегуляцииличности.

Основные разделы:

Саморегуляция личности и саморегуляция поведения

Инструменты диагностики различных аспектов саморегуляции личности

Освоение новых средств саморегуляции личности: возможности и ограничения

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферахобеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

ПК-5 Способен осуществлять деятельность в области оценки и развития персонала.

ПК-5.1 Понимает основные педагогические процессы в области оценки и развития персонала.

ПК-5.2 Анализирует деятельность в области оценки, обучения и развития персонала иразрабатывает планы, методические материалы, учебные планы и программы по обучению и развитию персонала.

ПК-5.3 Организует мероприятия по обучению персонала.

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Междисциплинарная среда профессионального развития:
История мировой культуры

Цели изучения дисциплины: формирование представления студентов о специфике и закономерностях развития мировых культур; осмысление студентами особенностей языка различных видов изобразительного искусства для интерпретации художественных произведений мастеров прошлого и современности; раскрытие сущности основных проблем современной культуры и искусства; формирование у студентов научного подхода в освоении знаний и компетенций культуры, развитие творческих подходов и потребности заниматься дальнейшим самообразованием; формирование навыков анализа процессов и тенденций социокультурной среды современности, помогающих ориентироваться в мире культуры и искусства

Основные разделы:

Модуль 1. Роль культуры в жизни общества. Образный язык искусства и законы зрительского восприятия; Модуль 2. Основные тенденции развития зарубежной культуры и искусства; Модуль 3. Отечественная культура и искусство.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1 Понимает и определяет эффективность использования стратегии сотрудничества

УК-3.2 Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей

УК-3.3 Сотрудничает с другими членами для достижения поставленной цели

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Междисциплинарная среда профессионального развития:
Язык и история музыки

Цели изучения дисциплины:

Цель изучения данного курса состоит в том, чтобы студенты могли познакомиться с жизненным путем и творчеством великих композиторов, с музыкальными формами, жанрами, эпохами, в которые создавались музыкальные произведения, спецификой музыки, при этом слушание музыкальных сочинений на каждой лекции обязательно. Таким образом, большое значение придается познавательной стороне. Кроме того, обучающимся студентам предлагается и самостоятельно осваивать теоретический материал, т.е. пополнять свои знания (рекомендуемая литература указывается).

Основные разделы:

1. Музыка эпохи Средневековья и раннего Ренессанса
2. Музыка высокого Ренессанса и раннего Барокко (XVI - начало XVII)
3. Музыка XVII века
4. Эпоха классицизма
5. Об ЭпохеРомантизмаЗападно-европейской музыке
6. Русская музыка от рождения до классицизма
7. Русская музыка второй половины XIX и XX веков

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1 Понимает и определяет эффективность использования стратегии сотрудничества

УК-3.2 Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей

УК-3.3 Сотрудничает с другими членами для достижения поставленной цели

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Ознакомительная практика

Цели ознакомительной практики:

Основная цель учебной ознакомительной практики - расширение представлений обучающихся об избранном им направлении обучения - управление персоналом, закрепление и углубление теоретической подготовки обучающегося и приобретение им практических навыков и компетенций в сфере профессиональной деятельности.

Основные этапы ознакомительной практики:

1. **Подготовительный этап.** Определение места и порядка прохождения практики, согласование с научным руководителем индивидуального плана и получение задания на практику.Сбор статистической и иной информации для выполнения задания на практикуи материала для выполнения реферата.
2. **Аналитический этап.**Обработка статистической и иной информации для решения задач в области управления персоналом и выполнение реферата в соответствии с заданием на практику. Выявление особенностей управления персоналом в организации.
3. **Заключительный этап.** Подготовка и написание отчета опрохождении учебной ознакомительной практики. Защита отчета.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-1.1 Понимает и интерпретирует ключевые процессы в экономике и управлении в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, опираясь на знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства

ОПК-1.2 Использует для решения прикладных задач в области управления персоналом знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства

ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

ОПК-2.1. Работает с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об явлениях и процессах в области экономики и управления персоналом

ОПК-2.2. Собирает, визуально представляет и обрабатывает статистическую и иную информацию для решения задач в области экономики и управления персоналом.

ОПК-5.1 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ (таких как Eviews, SPSS, R и др.), предназначенных для выполнения статистических процедур (обработка статистической информации, построение и проведение диагностики эконометрических моделей)

ОПК-5.2 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально- экономической статистики

ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-6.1 Понимает сущность и значение информации в развитии общества, принципы работы современных информационных технологий

ОПК-6.2 Использует основные методы получения и работы с информацией с учетом современных технологий цифровой экономики.

Форма промежуточной аттестации: Зачёт.

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Технологическая (проектно-технологическая) практика

Цель технологической (проектно-технологической) практики: практическое закрепление знаний, освоение умений и навыков, развитие у обучающихся личностных качеств, а также формирование компетенций, предусмотренных учебным планом и способствующих успешной деятельности по профилю подготовки.

Основные этапы технологической (проектно-технологической) практики:

1. Подготовительный этап. Получение индивидуального задания и документации для прохождения практики. Собеседование с научным руководителем и формирование запроса на информацию.

2. Ознакомительный этап. Знакомство с организационно-экономической деятельностью организации и функционалом в области управления персоналом.

3. Функциональный этап. Организационно-управленческая и экономическая деятельность в соответствии с функционалом подразделения. Выполнение производственного задания.

4. Этап информационного обеспечения. Сбор информации для выявления особенностей управления персоналом организации и для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на деятельность в сфере управления персоналом, исходя из индивидуального задания.

5. Аналитический этап. Систематизация информаци: структурирование проблемного поля организации в области управления персоналом в рамках индивидуального задания; предложение рекомендаций, мероприятий по решению обозначенной проблемы.

6. Заключительный этап. Оформление отчета по практике. Подготовка презентации. Презентация отчета на месте практики. Защита отчета по практике.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

УК-1.1 осуществляет поиск, анализ информации для решения поставленной задачи

УК-1.2 осуществляет критический анализ и синтез информации для решения поставленной задачи;

УК-1.3 применяет системный подход для решения поставленных задач

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.1 формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение. Определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач

УК-2.2 способен выбирать действующие правовые нормы в рамках поставленных задач

УК-2.3 выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.4 способен разработать план мероприятий, направленных на достижение поставленной цели

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1 понимает и определяет эффективность использования стратегии сотрудничества

УК-3.2 учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей

УК-3.3 сотрудничает с другими членами для достижения поставленной цели

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

УК-4.1 выбирает на государственном и иностранном (ых) языке (ах) коммуникативно приемлемые стиль делового общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами.

УК-4.2 ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном и иностранном (ых) языке (ах)

УК-4.3 демонстрирует владение основами речевого этикета и профессиональной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах)

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах :

УК-5.1 осведомлен о культурных традициях народов России и мира в историческом развитии и и использует информацию о специфике разных культур для взаимодействия с их представителями в профессиональной и повседневной деятельности ;

УК-5.2 воспринимает в контексте философии необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп ;

УК-5.3 Демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношению к историческому наследию и культурным традициям;

УК-5.4 Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп

УК-5.5 Проявляет в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;

УК-5.6 Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера.

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни :

УК-6.1 эффективно планирует собственное время ;

УК-6.2 определяет цели собственной деятельности, планирует карьеру с учетом собственных ресурсов, внешних условий и средств .

УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности :

УК-7.1 применяет теоретические знания и практические умения для поддержания должного уровня физической подготовленности в профессиональной деятельности;

УК-7.2 выбирает спортивные и здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма;

УК-7.3 Использует разнообразные средства и методы физической культуры и спорта для поддержания должного уровня физической подготовленности в профессиональной деятельности.

УК-7.4 Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности

УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

УК-8.1 выявляет вероятные риски, определяет и оценивает опасные и вредные факторы влияющие на жизнедеятельность при возникновении чрезвычайных ситуаций природного, техногенного и социального происхождения ;

УК-8.2 понимает общие принципы обеспечения безопасной жизнедеятельности, в том числе при возникновении угрозы чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов ;

УК-8.3 выявляет факторы вредного влияния производственных процессов и осуществляет действия по минимизации и предотвращению техногенного воздействия на природную среду с целью обеспечения устойчивого развития .

УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах :

УК-9.1 готов к конструктивному сотрудничеству с людьми с ограниченными возможностями в социальной и профессиональной сферах ;

УК-9.2 отбирает адекватные способы организации совместной профессиональной деятельности при участии в ней лиц с ограниченными возможностями здоровья ;

УК-9.3 демонстрирует толерантность и понимание при взаимодействии с людьми с ограниченными возможностями

УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности;

УК-10.1 понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике;

УК-10.2 применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей ;

УК-10.3 использует финансовые инструменты для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски .

УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности.

УК-11.1 понимает негативные последствия экстремизма, терроризма, демонстрирует нетерпимое отношение к экстремизму, терроризму способен противодействовать им в профессиональной деятельности;

УК-11.2 понимает негативные последствия коррупции, демонстрирует нетерпимое отношение к коррупции, способен противодействовать ей в профессиональной деятельности;

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-1.1 понимает и интерпретирует ключевые процессы в экономике и управлении в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, опираясь на знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства ;

ОПК-1.2 использует для решения прикладных задач в области управления персоналом знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства .

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом :

ОПК-2.1 работает с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об явлениях и процессах в области экономики и управления персоналом

ОПК-2.2 собирает, визуально представляет и обрабатывает статистическую и иную информацию для решения задач в области экономики и управления персоналом ;

ОПК-2.3 формирует предложения для решения задач в области экономики и управления персоналом.

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия :

ОПК-3.1 понимает основы стратегического управления персоналом

ОПК-3.2 предлагает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом и обеспечивает их документационное сопровождение ;

ОПК-3.3 оценивает организационные и социальные последствия мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом .

ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет :

ОПК-4.1 понимает основные современные технологии и методы оперативного управления персоналом ;

ОПК-4.2 анализирует условия применения современных технологий и методов оперативного управления персоналом и предлагает мероприятия, направленные на их реализацию ;

ОПК-4.3 ведет документационное сопровождение и учет в области современных технологий и методов оперативного управления персоналом, оценивает экономические и социальные последствия применения современных технологий и методы оперативного управления персоналом .

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач :

ОПК-5.1 применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ (таких как Eviews, SPSS, R и др.), предназначенных для выполнения статистических процедур (обработка статистической информации, построение и проведение диагностики эконометрических моделей) ;

ОПК-5.2 использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики ;

ОПК-5.3 демонстрирует готовность к изменениям в цифровой экономике и формированию видения будущего организации, согласованного со стратегией ее развития.

ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-6.1 Понимает сущность и значение информации в развитии общества, принципы работы современных информационных технологий

ОПК-6.2 Использует основные методы получения и работы с информацией с учетом современных технологий цифровой экономики.

ПК-1 Способен собирать, анализировать и систематизировать информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации:

ПК-1.1 собирает с использованием современных информационных технологий информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации ;

ПК-1.2 анализирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации ;

ПК-1.3 критически осмысливает и систематизирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации .

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации:

ПК-2.1 организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации ;

ПК-2.2 администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации

ПК-2.3 Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

ПК-3 Способен разработать и реализовать проекты в областях: привлечения, подбора и отбора персонала; оценки и аттестации персонала; развития персонала; организации труда и оплаты персонала; развития корпоративной социальной политики организации :

ПК3.1 понимает основные процессы проектирования в области управления персоналом;

ПК-3.2 предлагает альтернативные решения проблемной ситуации, готов определить оптимальный вариант, разработать техническое задание по проектированию в областях: привлечения, подбора и отбора персонала; оценки и аттестации персонала; развития персонала; организации труда и оплаты персонала; развития корпоративной социальной политики организации ;

ПК-3.3 разрабатывает организационно-управленческую поддержку проектного решения в области управления персоналом ;

ПК-3.4 организует процесс разработки проекта и готов администрировать процессы и документооборот в ходе реализации проекта .

Форма промежуточной аттестации: Зачет.

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Педагогическая практика

Цель педагогической практики:

Основная цель учебной педагогической практики – закрепление и углубление теоретической подготовки студентов, приобретение ими практических навыков и компетенций, предусмотренных учебным планом, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности в области оценки и развития персонала.

Основные этапы педагогической практики:

1. Подготовительный этап: Получение индивидуального задания и документации для прохождения практики. Собеседование с научным руководителем и формирование запроса на информацию.

2. Ознакомительный этап: Знакомство с организационно-экономической деятельностью организации и функционалом в области оценки и развития персонала.

3. Функциональный этап: Организационно-управленческая и экономическая деятельность в соответствии с функционалом подразделения. Выполнение производственного задания.

4. Этап информационного обеспечения: Сбор информации для выявления особенностей управления персоналом организации в области оценки и развития персонала и для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельность персонала.

5. Аналитический этап: Систематизация информации: анализ внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельность персонала; структурирование проблемного поля организации в области оценки и развития персонала; предложение рекомендаций, мероприятий по решению обозначенной проблемы.

6. Заключительный этап: Оформление отчета по практике. Подготовка презентации. Презентация отчета на месте практики. Защита отчета по практике.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-5 Способен осуществлять деятельность в области оценки и развития персонала :

ПК-5.1 понимает основные педагогические процессы в области оценки и развития персонала ;

ПК-5.2 анализирует деятельность в области оценки, обучения и развития персонала и разрабатывает планы, методические материалы, учебные планы и программы по обучению и развитию персонала ;

ПК-5.3 организует мероприятия по обучению персонала .

Форма промежуточной аттестации: Зачет.

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Практика научно-исследовательской работы

Цели практики научно-исследовательской работы: основная цель научно-исследовательской работы - является формирование компетенций, необходимых для проведения как самостоятельной научно-исследовательской работы, результатом которой является написание и успешная защита выпускной квалификационной работы, так и научно-исследовательская работа в составе научного коллектива, а также закрепление и углубление теоретической подготовки обучающегося и приобретение им практических навыков и компетенций в сфере профессиональной деятельности.

Основные этапы практики научно-исследовательской работы:

1. Подготовительный этап. Определение места и порядка прохождения практики, согласование с научным руководителем плана научно-исследовательской работы и задания на практику.
2. Функциональный этап. Организационно-управленческая и экономическая деятельность в соответствии с функционалом подразделения. Выполнение производственного задания.
3. Исследовательский этап. Составление плана проведения исследования реальной социально - экономической ситуации в управлении персоналом организации. Формирование проекта теоретической модели объекта исследования. Сбор данных об объекте исследования.
4. Аналитический этап. Анализ социально-экономических проблем и процессов управления персоналом в организации,структурирование проблемного поля организации в области управления персоналом в рамках задания практики, целей и задач организации,анализа ситуации в рамках ключевой проблемы,предложение направлений и разработка рекомендаций по решению обозначенной проблемы.
5. Заключительный этап. Подготовка и написание отчета о прохождении учебной ознакомительной практики. Защита отчета.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-4. Способен планировать и проводить научные исследования по проблемам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации

ПК-4.1. Понимает основы научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом

ПК-4.2. Планирует научные исследования по проблемам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации

ПК-4.3. Проводит научные исследования по проблемам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации

Форма промежуточной аттестации: Зачёт.

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)
Преддипломная практика

*Цели преддипломной практики:*главнойцелью преддипломной практики является приобретение студентами таких профессиональных компетенций, которыепредусмотрены учебным планом, и результатом которой является написание и успешная защита выпускной квалификационной работы, а также закрепление и углубление теоретической подготовки обучающегося и приобретение им практических навыков и компетенций в сфере профессиональной деятельности.

Основные этапы практикинаучно-исследовательской работы:

1. Подготовительный этап.Определение места и порядка прохождения практики, согласование с научным руководителем задания на практику.
2. Функциональный этап. Организационно-управленческая и экономическая деятельность в соответствии с функционалом подразделения. Выполнение производственного задания.
3. Этап информационного обеспечения. Уточнение проблемного поля организации в области управления персоналом. Сбор информации по особенностям управления персоналом организации в рамках индивидуального задания в контексте цели ВКР.
4. Аналитический этап.Анализ ситуации в рамках ключевой проблемы; проведение расчетов технико-экономических, финансовых и других показателей, характеризующих управление персоналом в разрезе индивидуального задания; разработка рекомендаций по решению обозначенной проблемы и их социально- экономическое обоснование.
5. Заключительный этап. Подготовка и написание отчета о прохождении преддипломной практики. Защита отчета.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

ПК-1. Способен собирать, анализировать и систематизировать информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК-1.1 Собирает с использованием современных информационных технологий информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК-1.2 Анализирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК-1.3 Критически осмысливает и систематизирует информацию по вопросам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, разработки и реализации корпоративной социальной политики организации.

ПК-2 Способен осуществлять деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.1 .Организует деятельность в сферах обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации.

ПК-2.2 .Администрирует процессы и документооборот по обеспечению организации персоналом, его оценке, аттестации и развитию, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политике организации.

ПК-2.3. Анализирует, критически оценивает организационно-экономическое сопровождение в сфере управления персоналом и предлагает варианты развития.

ПК-3 .Способен разработать и реализовать проекты в областях: привлечения, подбора и отбора персонала; оценки и аттестации персонала; развития персонала; организации труда и оплаты персонала; развития корпоративной социальной политики организации.

ПК-3.1 Понимает основные процессы проектирования в области управления персоналом..
ПК-3.2 .Предлагает альтернативные решения проблемной ситуации, определить оптимальный вариант, разработать техническое задание по проектированию в областях: привлечения, подбора и отбора персонала; оценки и аттестации персонала; развития персонала; организации труда и оплаты персонала; развития корпоративной социальной политики организации.
ПК-3.3. Разрабатывает организационно-управленческую поддержку проектного решения в области управления персоналом.
ПК-3.4. Организует процесс разработки проекта и администрировать процессы и документооборот в ходе реализации проекта.
ПК-4.Способен планировать и проводить научные исследования по проблемамобеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации
ПК-4.1. Понимает основы научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом
ПК-4.2. Планирует научные исследования по проблемам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации
ПК-4.3. Проводит научные исследования по проблемам обеспечения организации персоналом, его оценки, аттестации и развития, организации труда и оплаты персонала, корпоративной социальной политики организации
ПК-5 .Способен осуществлять деятельность в области оценки и развития персонала.
ПК-5.1. Понимает основные педагогические процессы в области оценки и развития персонала.
ПК-5.2. Анализирует деятельность в области оценки, обучения и развития персонала и разработать планы, методические материалы, учебные планы и программы по обучению и развитию персонала.
ПК-5.3. Организует мероприятия по обучению персонала.
ПК-6. Способен сформировать проект карты поиска кандидата при оказании услуг по подбору персонала (рекрутинга).
ПК-6.1 .Понимает сущность рекрутинга и этапы формирования проекта карты поиска кандидата при оказании услуг по подбору персонала (рекрутинга): определение потребности в трудовых ресурсах и составление профиля должности; анализ рынка труда
ПК-6.2. Предлагает альтернативные проекты карты поиска кандидата при оказании услуг по подбору персонала (рекрутинга)
ОУК-1. Способен использовать в различных сферах жизни и профессиональной деятельности критерии оценки соблюдения принципов ESG; действовать в напрвлении коллективного благополучия, преодоления системных кризисов и глобальных вызовов.
ОУК-1.1 Понимает необходимость внедрения инновационных решений, способствующих переходу к низкоуглеродной экономике и борьбе с климатическими изменениями.
ОУК-1.2 Использует в различных сферах жизни и профессиональной деятельности критерии, позволяющие оценивать соблюдение принципов ESC.
ОУК-1.3 Применяет в профессиональной деятельности знания для конструктивных действий в направлении коллективного благополучия, преодоления системных кризисов и глобальных вызовов.

Форма промежуточной аттестации: Зачёт.