

**АННОТАЦИЯ
РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»**

ФИЛОСОФИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – формирование представления о специфике философии как способе познания и духовного освоения мира, основных разделах современного философского знания, философских проблемах и методах их исследования; овладение базовыми принципами и приемами философского познания; введение в круг философских проблем, связанных с областью будущей профессиональной деятельности, выработка навыков работы с оригинальными и адаптированными философскими текстами.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных компетенции (ОК): ОК-1.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: многообразие форм человеческого опыта, природу мышления, особенности функционирования знания о мире в прежние исторические эпохи и в современном обществе; систему религиозных, нравственных и интеллектуальных ценностей, их значение в истории общества; основные идеи главных представлений философской мысли, уяснить ключевые понятия и категории философских учений, выявлять в них теоретически ценные идеи для современной культуры, давать конструктивно – критическую оценку с точки зрения современного этапа развития науки, философии; условия формирования личности, её свободы и ответственности, сохранения жизни, культуры, природы; нравственные нормы и эстетические ценности, их значения в повседневной жизни и профессиональной деятельности; иметь представление об историчности человеческого бытия, единстве и многообразии культур, цивилизации, многовариантности исторического процесса, глобальных проблемах, с которыми столкнулось человечество к началу III тысячелетия.

Уметь: характеризовать специфику философского знания, социокультурную обусловленность философии, собственную философскую, мировоззренческую позицию и обоснование ее выбора; анализировать место и роль философии жизнедеятельности человека; специфику различных философских направлений в их взаимосвязи с социальными и культурными параметрами общества; роль философского знания в решении глобальных проблем человечества и выборе путей социальных трансформаций; анализировать и интерпретировать философские тесты, обосновывать свою жизненную позицию, принять философскую аргументацию при решении профессиональных и жизненных проблем.

Владеть: культурой философской аргументации; умением применять язык философских категорий при оценке социальных, природных и культурных реалий; категории диалектики с целью понимания и оценки себя и явлений окружающего мира.

4. Содержание учебной дисциплины

Философия в системе культуры. Предмет и специфика философского знания. Структура философского знания. Основные направления и школы философии. Философия древнего мира. Средневековая философия. Философия XVII-XIX веков. Современная философия. Отечественная философия. Роль православия в истории русской философии. Славянофилы и западники: судьба России, Россия и Европа. Бог и человек, происхождение зла в религиозно-философских исканиях Ф.М. Достоевского. Проблема смысла жизни в «Исповеди» Л.Н. Толстого. Философия всеединства В.С. Соловьева: учение об Абсолюте, другом, Софии. Идея «цельного знания». Тенденции развития современной российской философии. Философия бытия. Монистические и плюралистические концепции бытия, самоорганизация бытия. Философия познания. Субъект и объект познания. Познание и творчество. Основные формы и методы познания. Проблема сознания в философии. Знание, сознание, самосознание. Природа мышления. Язык и мышление. Философия человека. Наука и научное познание. Социальная философия.

ИСТОРИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у студентов комплексное представление о культурно-историческом своеобразии России, ее месте в мировой и европейской цивилизации; сформировать систематизированные знания об основных закономерностях и особенностях всемирно-исторического процесса, с акцентом на изучение истории России; введение в круг исторических проблем, связанных с областью будущей профессиональной деятельности, выработка навыков получения, анализа и обобщения исторической информации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных (ОК) компетенции: ОК-2.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные направления, проблемы, теории и методы истории; движущие силы и закономерности исторического процесса; место человека в историческом процессе, политической организации общества; различные подходы к оценке и периодизации всемирной и отечественной истории; основные этапы и ключевые события истории России и мира с древности до наших дней; выдающихся деятелей отечественной и всеобщей истории; важнейшие достижения культуры и системы ценностей, сформировавшиеся в ходе исторического развития.

Уметь: логически мыслить, вести научные дискуссии; работать с разноплановыми источниками; осуществлять эффективный поиск информации и критики источников; получать, обрабатывать и сохранять источники информации; преобразовывать информацию в знание, осмысливать процессы, события и явления в России и мировом сообществе в их динамике и взаимосвязи, руководствуясь принципами научной объективности и историзма; формировать и аргументировано отстаивать собственную позицию по различным проблемам истории; соотносить общие исторические процессы и отдельные факты; выявлять существенные черты исторических процессов, явлений и событий; извлекать уроки из исторических событий и на их основе принимать осознанные решения.

Владеть: представлениями о событиях российской и всемирной истории, основанными на принципе историзма; навыками анализа исторических источников; приемами ведения дискуссии и полемики.

4. Содержание учебной дисциплины

История в системе социально-гуманитарных наук. Основы методологии исторической науки. Исследователь и исторический источник. Особенности становления государственности в России и мире. Русские земли в XIII-XV веках и европейское средневековье. Россия в XVI-XVII веках в контексте развития европейской цивилизации. Россия и мир в XVIII-XIX: попытки

модернизации и промышленный переворот. Россия и мир в XX веке. Россия и мир в XXI веке.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций) фундаментальных экономических категорий, законов и процессов, протекающих в обществе на микро- и макроуровне.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных (ОК) компетенций: ОК-3.

Знать:

- теоретические основы, термины и понятия экономики предприятия,
- структуру экономических ресурсов предприятия: основной, оборотный капитал, трудовые и финансовые ресурсы и др.
- типовые методики, действующие экономические нормативы и стандартные алгоритмы расчета основных экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность предприятия;

Уметь

- выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей;
- на основе типовых методик, действующих экономических нормативов и стандартных алгоритмов рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;
- проанализировать результаты экономических расчетов и обосновать

Владеть::

- современными методами сбора экономической информации по исследуемому хозяйствующему субъекту;
- типовыми методиками расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;
- инструментами и методикой оценки и прогнозирования финансово-хозяйственной деятельности предприятия, в соответствии с принятыми в организации стандартами.

4. Содержание учебной дисциплины

Основные принципы функционирования рыночной экономики. Экономические системы и модели в рамках систем. Место и роль собственности в эволюции организации экономической деятельности общества. Основные концепции собственности. Основные виды и формы собственности в Российской Федерации. Понятие рынка. Понятие спроса как неотъемлемого элемента рынка. Понятие предложения. Взаимодействие спроса и предложения. Теория потребительского выбора. Набор безразличия. Кривые безразличия. Карта кривых безразличия. Конкуренция как элемент рынка. Понятие

конкуренции. Совершенная конкуренция. Рынки несовершенной конкуренции. Понятие экономических издержек. Виды издержек. Определение оптимального объема выпуска продукции фирмы. Теория издержек и практика управления фирмой. Рынки факторов производства и распределение доходов. Спрос на факторы производства. Рынок труда. Рынок капитала. Процентная ставка и инвестиции. Дисконтирование. Понятие о проценте как доходе фактора капитал. Рынок земли. Теория макроэкономики. Макроэкономические показатели. Инфляция и безработица. Нестабильность рыночной экономики. Денежно-кредитная политика государства. Государственный бюджет. Открытая экономика.

ПОЛИТОЛОГИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП.

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – на основе общетеоретических выводов и методологических положений политологии раскрыть содержание специфических понятий и подходов, используемых мировой наукой в изучении политической системы общества.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процессе освоения дисциплины направлено на формирование следующих общекультурных (ОК) компетенций: ОК-1, ОК-2.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: права и свободы человека и гражданина; специфику государственного устройства Российской Федерации, Республики Татарстан и других стран мира; основы формирования представлений о сущности власти и политической жизни, политических отношениях и процессах, о субъектах политики.

Уметь: выделять теоретические и прикладные, аксиологические и инструментальные компоненты политологического знания, понимать их роль и функции в подготовке и обосновании политических решений, в обеспечении личностного вклада в общественно-политическую жизнь.

Владеть: навыками реализации прав и свобод человека и гражданина в различных сферах жизнедеятельности; навыками понимания значения и роли политических систем и политических режимов в жизни общества, процессов в международной политической жизни, геополитической обстановке, политическом процессе в России, ее месте и статусе в современном политическом мире; навыками осознанного выбора в пользу какой-либо идеологии или политического фактора.

4. Содержание учебной дисциплины

Политология как наука. История политических учений. Политическая власть. Политическая система и ее типологии. Политический режим. Государство как политический институт. Политические партии и движения. Выборы и избирательные системы. Политическое лидерство. Политическая элита. Политическая культура общества. Политическое участие. Политические конфликты. Политическая модернизация. Международная политика. Политическое прогнозирование.

ПРАВОВЕДЕНИЕ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины - усвоение основных юридических категорий и понятий, а также важнейших норм права, сложившихся в отечественном правосознании и сформулированных в современном российском законодательстве.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины у обучающегося в соответствии с ФГОС ВО формируются следующие общекультурные (ОК) и общепрофессиональные (ОПК) компетенции: ОК-4, ОПК-2, ОПК-3.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать: роль правовых и моральных норм в социальном взаимодействии; соотношение правовых норм и норм морали (единство, различия, взаимодействие и противоречия); основные положения гражданского, трудового и уголовного законодательства Российской Федерации и другие нормативно-правовые акты в рамках своей будущей профессиональной деятельности (законодательство об информации и информатизации, законодательство о коммерческой тайне и т.п.); основы работы со СПС «Гарант» и «Консультант +»; содержание гражданских, трудовых и иных прав, порядок их реализации и защиты, виды и основания гражданской и уголовной ответственности по законодательству Российской Федерации.

Уметь: собирать нормативную информацию по профилю своей профессиональной деятельности; обнаружить в нормативно-правовых актах нормы, необходимые для профессиональной деятельности; анализировать юридические нормы, побуждающие к корректировке профессиональной деятельности; обосновывать и принимать в пределах должностных обязанностей решения, а также совершать действия, связанные с реализацией правовых норм.

Владеть: применения действующего законодательства и иных социальных норм в практической деятельности; анализа нормативных актов, обоснования и формулирования принятия необходимых изменений в действующее законодательство; правильного определения и последующего разрешения юридически-спорной ситуации на базе соответствующих правовых норм и этических норм; работы со СПС «Гарант» и «Консультант +».

4. Содержание учебной дисциплины

Основы теории государства и права. Основы конституционного права. Основы административного права. Основы уголовного права. Основы трудового права. Основы гражданского права. Основы семейного права. Основы международного права. Основы экологического права. Основы гражданского и арбитражного процессов.

КУЛЬТУРОЛОГИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – ознакомление студентов с важнейшими проблемами теории культуры; усвоение студентами основ культурологического знания, формирование представлений о закономерностях развития мировых культур; формирование умений выделять доминирующие в культуре ценности, значения и смыслы, составляющие историко-культурное своеобразие; развитие гуманитарной культуры студентов в гармоничном синтезе с профессиональным образованием; воспитание готовности студентов к профессиональной деятельности в мультикультурном социуме.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных (ОК) компетенций: ОК-5.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: место культурологии в иерархии социальных наук; методы исследования в культурологии; основные школы и концепции культурологии; содержание основных категорий культурологии; основные подходы к определению культуры; морфологическую структуру культуры; сущность проблемы культурогенеза; основные культурные универсалии; основные механизмы культурной динамики; критерии культурного прогресса; современные подходы к типологизации культуры; причины и содержание споров о цивилизационно-культурной принадлежности России.

Уметь: структурировать культуру на основе существующих в культурологии подходов; анализировать соотношение народной, массовой и элитарной культур; объяснять значение ключевых культурных символов; анализировать отличия западной и восточной культур; выявлять предпосылки своеобразия культуры России; применять полученные знания по дисциплине в практической профессиональной деятельности;

Владеть: основной культурологической терминологией; навыками оценивания достижений; способами анализа различных форм и видов культуры; системой понятий и терминов, связанных со спецификой западной и восточной культур; навыками выявления традиций и основных особенностей мировой культуры.

4. Содержание учебной дисциплины

Культурология как наука. Структура и состав современной культурологии. Основные школы и концепции культурологии. Методология культурологии. Сущность и функции культуры. Категории культурологи. Морфология культуры. Мифология, религия, искусство как формы духовной культуры. Культура и общество. Культура и природа. Статика и динамика культуры. Типология культуры. Культура Запада и Востока. Россия как тип культуры. Идеалы и установки современной европейской культуры. Культура и глобальные проблемы современности. Культурная универсализация. Культура и личность.

СОЦИОЛОГИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – на основе методологических положений, а также общетеоретических выводов социологии раскрыть содержание специфических понятий и подходов, используемых мировой наукой в изучении общества.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процессе освоения дисциплины направлено на формирование следующих общекультурных (ОК) компетенций: ОК-5.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: ключевые социологические понятия и логично увязывать их в единую систему.

Уметь: выделять и анализировать особенности социальных групп и общностей; оценивать основные закономерности и формы регуляции социального поведения.

Владеть: навыками целостного подхода к анализу проблем общества; навыками социологического мышления и проведения социологического исследования.

4. Содержание учебной дисциплины

Социология как наука. Становление и эволюция социологической мысли. Общество как объект изучения в социологии и его структура. Социология личности. Социальные организации. Социальные институты. Социальная стратификация и ее типы. Этносоциология. Социальные изменения и глобализация. Основы прикладной социологии.

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему применять основные законы психологии, методы психологического анализа и моделирования для осуществления практической деятельности с учетом требований рынка труда.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ОПК-7.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные категории и понятия психологической науки; о предмете и методе психологии, о месте психологии в системе наук и их основных отраслях; основные функции психики, ориентироваться в современных проблемах психологической науки; о роли сознания и бессознательного в регуляции поведения; о мотивации и психической регуляции поведения и деятельности; основные закономерности индивидуального и группового поведения; особенности внутренней духовной жизни людей, природу их способностей, потребностей.

Уметь: применять психологические методы и знания в профессиональной деятельности при решении практических задач.

Владеть: понятийно-категориальным аппаратом психологической науки, инструментарием психологического анализа и проектирования; владеть системой знаний о практической сфере применения психологии, сущности психологических процессов; владеть современными психологическими технологиями, способами организации психологической помощи.

4. Содержание учебной дисциплины

Психология как наука и ее история. Биологические основы психики и природная и социальная детерминация психического развития. Структура психики и психология деятельности и адаптация. Эмоции и чувства. Мотивация и психическая регуляция поведения и т.д.

ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – подготовка бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», владеющих иностранным языком для профессиональной деятельности.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных (ОК) компетенций: ОК-5.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: лексико-грамматический минимум по управлению персоналом в объеме, необходимом для работы с иноязычными текстами в процессе профессиональной (в области управления персоналом) деятельности.

Уметь: понимать аутентичную монологическую и диалогическую речь, содержащую до 3% незнакомой лексики, значение которой должно быть раскрыто на основе умения пользоваться языковой логической догадкой; составить сообщение (доклад, презентацию) на профессиональные темы; читать, переводить (со словарем) и понимать оригинальный англоязычный научный текст по специальности; читать (без словаря) и обсуждать газетные статьи на общеполитическую тематику; аннотировать и реферировать научные тексты по специальности;

Владеть: навыками просмотрового, поискового чтения и чтения с полным пониманием содержания прочитанного; письменной речью как самостоятельным видом речевой деятельности.

4. Содержание учебной дисциплины

Фонетический материал: звуковой строй языка, фонетическая транскрипция, артикуляция согласных, гласных, монофтонгов и дифтонгов, словесное ударение, интонация.

Грамматический материал: имя существительное, артикль, глагол, время и вид глагола, формы времени, залог, наклонение, модальные глаголы, имя прилагательное, числительное, наречие, местоимение, частицы, предлоги, союзы.

Темы: реклама, маркетинг, рыночные отношения в переходный период, работа в банке, устройство на работу, написание резюме, прохождение интервью при устройстве на работу.

КОНФЛИКТОЛОГИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины - формирование у студентов знаний конфликтологии, умений и навыков области управления конфликтами.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных (ОК) и общепрофессиональных (ОПК) компетенций: ОК-6, ОПК-6.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе и умеет применять их на практике;

Уметь: критически оценивать личные достоинства и недостатки, конструктивно реагировать на критику в свой адрес; оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат);

Владеть: владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами;

4. Содержание учебной дисциплины.

Основы теории конфликта: место и роль конфликтов в жизнедеятельности человека, социальной группы, общества в целом; возможности прогнозирования и урегулирования конфликтов; позитивные и негативные функции конфликтов; типология конфликтов.

Структура и динамика конфликта: структурная и процессуальная модели конфликта; основные элементы конфликта: объективные и субъективные (личностные), характеристика участников конфликта, образ конфликтной ситуации, формы и причины искаженного восприятия конфликта; динамика конфликта: стадии и этапы развития конфликта. Поведение личности в конфликте: индивидуально-психологические особенности личности, влияющие на развитие конфликтов; внутриличностный конфликт; межличностные конфликты, специфика проявления межличностных конфликтов в различных видах профессиональной деятельности; модели поведения личности в конфликтном взаимодействии; определение уровня конфликтности личности и ее стрессоустойчивости; типология конфликтных личностей; методы диагностики конфликтности личности.

Источники конфликтов и стрессов в организациях: объективные и субъективные причины возникновения конфликтов; влияние условий труда на возникновение конфликтов; причины и особенности инновационных конфликтов, источники сопротивления инновациям; стрессы как причина возникновения и обострения конфликтов; психологический террор (моббинг) в организации; предпосылки и типы конфликтов в сфере управления; конфликты стиля управления.

Предупреждение конфликтов в организациях: система распорядительных (структурных) методов предупреждения конфликтов и стрессов; социально-

психологические методы предупреждения и урегулирования конфликтов; поддержание сотрудничества в организациях; институционализация отношений в организации как форма предупреждения конфликтов. Выбор и реализация конструктивного способа разрешения конфликтов: стратегии конфликтного поведения; методический инструментарий самодиагностики в конфликтной ситуации; критерии конструктивного развития конфликта; показатели деструктивных и конструктивных процессов в конфликте; выбор участниками конфликта оптимального способа его разрешения; этапы и последовательность оптимального урегулирования конфликтов.

Применение коммуникативных технологий в конфликтах: «барьеры» коммуникаций, диагностические схемы коммуникации; понятие и виды конфликтогенов; универсальные правила улучшения взаимоотношений в конфликтном взаимодействии; деструктивные поведенческие реакции в групповом конфликтном взаимодействии; технологии регулирования эмоционального напряжения в конфликтах; методы работы с провокациями; структурирование конфликтных групп.

Методы профилактики и коррекции стресса: основные подходы к борьбе со стрессом: «объектная» и «субъектная» парадигмы; классификация методов профилактики и коррекции стресса; методы психологической саморегуляции и управление стрессом: базовые техники и вспомогательные средства.

Технология урегулирования конфликтов с участием третьей стороны: предпосылки участия третьей стороны в разрешении конфликтов, роли третьей стороны; процесс посредничества и его основные этапы, стили и методы посредничества; личностные свойства и профессиональные качества субъекта посреднических отношений; условия результативности третьей стороны в урегулировании конфликтов.

Технология проведения переговоров при разрешении конфликтов: переговоры как приоритетный способ преодоления конфликтного противостояния; структура и функции переговоров, основное содержание переговорного процесса, модели поведения партнеров в переговорном процессе, переговорные стратегии, тактические приемы на переговорах. Организационный механизм управления конфликтами и стрессами: место управления конфликтами и стрессами в системе управления организацией и ее персоналом; нормативное регулирование конфликтов; условия профилактики и предупреждения конфликтов; роль коллектива в преодолении конфликтов, возможности его влияние на конфликтное поведение отдельных сотрудников; решающая роль руководителя в урегулировании конфликтов.

ВЫСШАЯ МАТЕМАТИКА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.02 «Менеджмент» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему применять основные законы математики, методы математического анализа и моделирования при принятии управленческих решений и построении организационно-управленческих моделей в профессиональной деятельности, с учетом особенностей современных реалий и требований рынка труда.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины:

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование общекультурной компетенции ОК-7.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные понятия и инструменты алгебры и геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики.

Уметь: решать типовые математические задачи, используемые при принятии управленческих решений и использовать математический язык и математическую символику при построении финансовых и организационно-управленческих моделей.

Владеть: навыками количественного анализа информации при принятии управленческих решений, построении экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей, а так же математическими методами решения типовых организационно-управленческих задач.

4. Содержание учебной дисциплины:

Матрицы и определители. Системы линейных алгебраических уравнений. Метод Жордана-Гаусса. Системы линейных однородных уравнений. Векторная алгебра. Собственные векторы и собственные значения. Элементы аналитической геометрии. Уравнения прямой на плоскости. Кривые второго порядка. Прямая и плоскость в пространстве. Введение в математический анализ. Основные элементарные функции и их графики. Пределы и непрерывность. Дифференциальное исчисление. Комплексные числа. Интегральное исчисление. Основные свойства и методы интегрирования неопределённого интеграла. Основные свойства и методы интегрирования определённого интеграла. Геометрические приложения определённого интеграла. Несобственные интегралы. Дифференциальные уравнения. Функции нескольких переменных. Экстремум функции нескольких переменных. Числовые ряды. Степенные ряды. Теория вероятностей и математическая статистика.

МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части Блока 1 дисциплин учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему верифицировать информацию, необходимую для организации эффективного процесса разработки и реализации управленческого решения; определять эффективность методов разработки управленческих решений с целью оптимизации управления различными организационными системами, учитывая неопределенность внешних обстоятельств и ограниченность внутренних возможностей объекта управления.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общепрофессиональных (ОПК) компетенций и профессиональных (ПК) компетенций: ОПК-5, ОПК-8.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные математические модели принятия решений.

Уметь: использовать математический язык и математическую символику при построении организационно-управленческих моделей.

Владеть: математическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач.

4. Содержание учебной дисциплины

Методы анализа альтернатив действий. Методы анализа внешней среды и ее влияние на реализацию альтернатив действий. Методы разработки и выбора УР в условиях неопределенности и риска. Методы оценки эффективности решений.

КОМПЬЮТЕРНЫЙ ПРАКТИКУМ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

Это комплексное научное направление, имеющее междисциплинарный характер, активно содействующее развитию других научных направлений и тем самым выполняющее интегративную функцию в системе наук.

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» представление о принципах построения информационных моделей, проведению анализа полученных результатов, применению современных информационных технологий в профессиональной деятельности.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общепрофессиональных (ОПК) компетенций: ОПК-10.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: Офисные технологии и специальное программное обеспечение для решения задач управления, Интернет-технологии. Также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных

Уметь: Использовать существующие пакеты прикладных программ для решения конкретных задач профессиональной деятельности в экономике; создавать базы данных и использовать ресурсы сети Интернет, применять знания и навыки в этой области для решения профессиональных задач; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные;

Владеть: Навыками анализа эффективности применяемых прикладных программ, работы с прикладными программными средствами.

4. Содержание учебной дисциплины

Инструментарии решения функциональных задач. Прикладное программное обеспечение. Классификация программного обеспечения по проблемной ориентации. Пакеты прикладных программ. Электронные таблицы. Базы данных. Задачи, решаемые с помощью баз данных. Социальная роль баз данных. Автоматизированные информационные ресурсы: базы данных. Данные и знания. Отличия между ними. База данных, банк данных, система управления базой данных, администратор базы данных. Организация связей между данными: иерархическая, сетевая, реляционная. На примере СУБД Access. Работа со справочно-правовыми системами.

БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» представление о неразрывном единстве эффективной профессиональной деятельности с требованиями к безопасности и защищенности человека. Реализация этих требований гарантирует сохранение работоспособности и здоровья человека при длительном пребывании в техносфере, сохранение жизни в чрезвычайных ситуациях и готовит к действиям в экстремальных условиях.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных (ОК) компетенций: ОК-9.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы поведения людей в техносфере; историю взаимоотношения человека со средой обитания; характерные состояния системы «человек-среда обитания».

Уметь: оперативно реагировать на состояния окружающей среды; оказать посильную помощь пострадавшим людям; вызвать (либо) оперативно оповестить экстренные службы быстрого реагирования.

Владеть: навыками оказания первой доврачебной помощи пострадавшим; оказанием психологической помощи людям.

4. Содержание учебной дисциплины

Человек и среда обитания; характерные состояния системы «человек - среда обитания»; основы физиологии труда и комфортные условия жизнедеятельности в техносфере; негативные факторы техносферы, их воздействие на человека, техносферу и природную среду; методы и средства снижения опасности технических систем и технологических процессов, влияние ПЭВМ и сотовой связи на организм человека; безопасность в чрезвычайных ситуациях; управление безопасностью жизнедеятельности; безопасность и экологичность в отраслях экономики; профессиональный отбор операторов технических систем; экономические последствия и материальные затраты на обеспечение безопасности жизнедеятельности; международное сотрудничество в области безопасности жизнедеятельности.

ОСНОВЫ СОВРЕМЕННЫХ КОНЦЕПЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят применить основные теоретические положения современных концепций управления персоналом при принятии управленческих решений.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОПК-1.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы современных концепции управления персоналом, особенности формулирования философии управления персоналом в соответствии со стратегией управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации.

Уметь: разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации.

Владеть: современным инструментарием внедрения и реализации современных концепций управления персоналом.

4. Содержание учебной дисциплины.

Эволюция концепций управления персоналом. Управление человеческими ресурсами в системе управленческих функций организации. Связь политики управления человеческими ресурсами с особенностями стратегии бизнеса и корпоративной культурой организации. Концепции планирования человеческих ресурсов. Концепции мотивации персонала.

Философия управления персоналом. Содержание и задачи философии управления персоналом и кадровой политики. Кадровая политика и ее выбор. Типы кадровой политики. Взаимосвязь кадровой политики и корпоративных целей и стратегии развития организации. Взаимосвязь кадровой политики и жизненного цикла организации. Определение кадровой стратегии организации.

Модели управления персоналом (американская, японская, европейские, российская). Современные модели управления персоналом за рубежом.

Основные периоды развития системы управления персоналом. Управление персоналом в американской модели менеджмента. Управление персоналом в японской модели менеджмента. Специфика организации работы по управлению персоналом в европейских странах. Особенности управления персоналом в российских компаниях.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины - формирование знаний, необходимых для понимания сущности поведения человека, особенностей его проявления в действиях и отношениях, овладение навыками понимания и прогнозирования поведения человека в организации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общепрофессиональных (ОПК) и профессиональных (ПК) компетенций: ОПК-1, ПК-38.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы стратегического управления персоналом и умеет применять их на практике; основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умеет применять их на практике; основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала и умеет применять их на практике; знает основы профориентации персонала и умеет применять их на практике; принципы формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и умеет применять их на практике;

Уметь: применять на практике основы стратегического управления персоналом; применять на практике основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала; применять на практике основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; применять на практике основы профориентации персонала и умеет применять их на практике; применять на практике принципы формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации;

Владеть: методами деловой оценки персонала при найме и готов применять их на практике;

4. Содержание учебной дисциплины

Основы методологии управления персоналом: философия, концепция, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом, методы построения системы управления персоналом. Школы персонал-менеджмента. Кадровая политика. Этапы проектирования и условия разработки. Система управления персоналом на предприятии: сущность и этапы организационного проектирования системы управления персоналом, цели, функции и оргструктура системы управления персоналом, обеспечение системы управления персоналом (кадровое, делопроизводственное, информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое). Стили управления. Привлечение кандидатов на работу в организацию. Источники привлечения кандидатов. Затраты на привлечение персонала. Научный подход к подбору персонала в современных условиях. Основы психологии труда и профессиографии. Адаптация персонала. Мотивация трудового поведения.

Коучинг. Оценка работников и планирование деловой карьеры. Технология управления персоналом организации и его развитием, оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом.

ТРУДОВОЕ ПРАВО

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – формирование знаний о нормативно-правовом регулировании трудовой деятельности.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных (ОК) и общепрофессиональных (ОПК) компетенций: ОК-4, ОПК-2, ОПК-3.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; процедуру приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ; нормативно-правую базу безопасности и охраны труда; Кодекс об административных правонарушениях РФ, Уголовный кодекс РФ и иные федеральные законы в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права; Гражданский кодекс РФ в части, относящейся к деятельности кадровой службы; содержание основных разделов Социального права, Миграционного права – касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.);

Уметь: использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности;

Владеть: навыками оформления сопровождающей документации при приеме, увольнении, переводе на другую работу и перемещении персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4. Содержание учебной дисциплины

Понятие и особенности предмета трудового права; трудовые отношения: понятие, стороны, основания возникновения, специфические черты. Принципы и источники трудового права, роль общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров в правовой системе Российской Федерации; локальные нормативные акты как источники трудового права. Субъекты трудового права. Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор: содержание, порядок разработки, заключения, изменения и дополнения. Трудовой договор: понятие и стороны, содержания, виды, особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников, гарантии при заключении трудового договора; общие основания прекращения трудового договора, общий порядок оформления прекращения трудового договора, особенности прекращения срочного трудового договора; общие основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя; прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора; последствия незаконных

увольнений. Рабочее время, время отдыха. Оплата труда: составные части заработной платы и ее отличие от вознаграждения по гражданско-правовым договорам, системы и формы оплаты труда, правила выплаты заработной платы, ограничение случаев и размеров удержаний из заработной платы, оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при изготовлении продукции, оказавшейся браком, порядок оплаты времени простоя. Дисциплина труда: правила внутреннего трудового распорядка, основание привлечения к дисциплинарной ответственности; условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Трудовые споры.

УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины - формирование у будущего бакалавра компетенции, необходимых для принятия и реализации решений в области управления социальной сферой организации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОПК 3, ОПК 4.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:- перечень и содержание нормативно-правовых документов, направленных на регулирование занятости населения в РФ и ее регионах;

- содержание федеральных и региональных проектов и программ по вопросам занятости населения;

- содержание современных концепций и подходов к регулированию занятости населения.

Уметь: - вырабатывать решения, направленные на предупреждение и преодоление негативных социальных последствий, вызываемых неполной занятостью и безработицей;

- анализировать факторы, причины и последствия высокого, низкого и среднего уровней занятости населения в стране и регионе;

- применять теоретические знания к решению проблем занятости, осуществлять контроль реализации проектов и программ, направленных на регулирование занятости населения в регионе;

осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями.

Владеть:- методами эффективного управления в социальной сфере, в том числе занятостью населения и регулирования уровня безработицы;

- навыками разработки и критериями оценки эффективности программ и проектов по вопросам занятости населения.

4. Содержание учебной дисциплины.

В процессе изучения дисциплины студенты знакомятся с теоретико-методологическими разработками в области рынка труда, регулирования занятости населения и уровня безработицы. Студенты изучают современные концепции занятости населения. Среди вопросов, наиболее внимательно и подробно изучаемых студентами,- это: национальные и региональные рынки труда, направления и особенности их регулирования, рынок труда Республики Татарстан.

Студенты получают знания о структуре и динамике занятости населения в стране, ее регионах. Знакомятся с нормативно-правовыми основами регулирования трудовых отношений и занятости, исследуют взаимосвязи

между миграцией и занятостью. Студенты изучают и анализируют содержание муниципальных и региональных программ содействия занятости населения.

Студенты получают знания об инфраструктуре рынка труда, структуре и основных направлениях деятельности государственной службы занятости, о методах государственного регулирования рынка труда. Предметом особого изучения являются антикризисные меры в сфере занятости, анализ имеющихся по этому направлению материалов и предложение собственного видения решения проблем.

Студенты знакомятся с имеющимися в научной литературе подходами к определению сущности безработицы, ее причин и последствий, характеризуют основные виды и формы безработицы, изучают механизмы и методы регулирования безработицы, получают знания о методах исследования безработицы, об организации социальной защиты занятого населения.

Студенты получают знания о возможности прогнозирования занятости населения и уровня безработицы, определяют перечень источников и требований к информации при прогнозировании занятости и безработицы, исследуют виды и учатся определять реальность прогнозов.

Изучается государственная политика занятости, проблемы ее разработки и реализации. Среди основных вопросов и понятий – это: развитие системы государственного управления занятостью населения и трудовыми ресурсами; сущность и необходимость государственной политики занятости населения, критерии ее эффективности, приоритетные направления государственной политики занятости населения. Внимание обучающихся обращается на нормативное, финансово – экономическое, организационное, кадровое, информационное обеспечение регулирования занятости населения в регионе, на специфику региональных рынков труда и особенности их функционирования. Студенты исследуют сущность и функции социального партнерства, модели социального партнерства, зарубежный опыт социального партнерства, особенности развития социального партнерства в России.

ПРАКТИКУМ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части учебного плана подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Целью изучения учебной дисциплины является формирование у будущего бакалавра компетенции, необходимых для принятия и реализации решений в области управления социальной сферой организации .

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОПК 4, ОПК-9.

В ходе изучения дисциплины студент должен:

Знать:- перечень и содержание нормативно-правовых документов, направленных на регулирование занятости населения в РФ и ее регионах;

- содержание федеральных и региональных проектов и программ по вопросам занятости населения;

- основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

Уметь: - вырабатывать решения, направленные на предупреждение и преодоление негативных социальных последствий, вызываемых неполной занятостью и безработицей;

- применять теоретические знания к решению проблем управления персоналом организации

осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями.

Владеть:- методами эффективного управления персоналом в организации,

- навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)

4. Содержание учебной дисциплины.

Управление персоналом организации; философия управления персоналом; философия организации; концепция управления персоналом; методология управления персоналом;

Система управления персоналом; технология управления персоналом; методы управления персоналом; цели и функции управления персоналом;

Концепция управления персоналом. Схема сложившейся организационной структуры системы управления персоналом крупной организации. Состав подсистем системы управления персоналом организации. Подсистема развития. Схема современной организационной структуры системы

управления персоналом организации. Укрупненное дерево целей системы управления персоналом организации. Закономерности и принципы управления персоналом. Принципы построения системы управления персоналом. Методы управления персоналом.

Принципы построения системы управления персоналом организации. Классификация методов анализа и построения системы управления персоналом организации.

Типы документов, разрабатываемых при проектировании и внедрения системы управления организацией. Организационный рабочий проект системы управления организацией. Кадровое и документационное обеспечение системы управления персоналом.

Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.

ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – углубить теоретические, методические и практические знания по вопросам анализа систем управления, развить у студентов интерес к исследовательской деятельности, творческие способности, а также выработать навыки и умения проведения практического исследования.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общепрофессиональных (ОПК) компетенций: ОПК-5.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: современную методологию, методы и приемы исследовательской деятельности, различные характеристики систем управления предприятием, современные методы социально-экономической диагностики.

Уметь: формулировать и решать задачи исследования систем управления; выбирать необходимые методы исследования, обрабатывать полученные результаты, анализировать и осмысливать с учетом имеющихся литературных данных;

Владеть: навыками библиографического поиска информации с привлечением современных информационных технологий; представления итогов проделанной работы в виде отчетов, рефератов, статей, оформленных в соответствии с имеющимися требованиями, с привлечением современных средств редактирования и печати.

4. Содержание учебной дисциплины.

Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека. Роль методологии в ИСУ. Системный подход в исследовании управления. Фактологическое обеспечение исследования. Состав и выбор методов исследования. Диалектика и логика в исследовании систем управления. Методы и приемы анализа и обоснования.

ОСНОВЫ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему использовать эти знания в области теории и практики управления финансовыми ресурсами предприятий и организаций.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общепрофессиональных (ОПК) компетенций: ОПК-6.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: фундаментальные концепции финансового менеджмента.

Уметь: оценивать принимаемые финансовые решения с точки зрения их влияния на создание ценности (стоимости) компаний.

Владеть: методами анализа финансовой отчетности и финансового прогнозирования.

4. Содержание учебной дисциплины.

Сущность и функции финансов, структура финансово-кредитной системы. Финансовый контроль. Бюджетная система и бюджет государства. Налоговая система РФ. Кредит и банковская система. Рынок ценных бумаг. Сущность и организация финансов предприятий. Денежные потоки предприятий. Денежные расчеты предприятий.

Оборотные средства предприятий. Внеоборотные активы предприятий. Заемные средства предприятий. Финансовые результаты деятельности предприятий.

ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ В КОМАНДЕ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части учебного плана подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят применить основные теоретические положения технологии работы в команде при принятии управленческих решений.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОПК-6, ОПК 7.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: - социально-психологические и экономические механизмы и технологии управления командой;

Уметь: применять теоретические знания, в практике формирования управленческой команды организациями. Уметь работать на общий результат, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

Владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

4. Содержание учебной дисциплины.

Типы и виды групп, и их структура. Общая характеристика группы в организационном пространстве: размер группы, целевое назначение, природа образования, гомогенность, фоновые свойства, степень открытости, сплоченность, статус членов группы. Факторы, содействующие сплоченности группы. Последствия сплоченности.

Понятие групповой динамики. Характеристики групповой динамики: цели и задачи группы, нормы группы, групповые роли и проблема лидерства, групповое напряжение, фазы развития группы. Типы поведения личности в группе.

Факторы, влияющие на формирование группы. Взаимодействие индивида и группы. Формальные и неформальные группы в организации. Возможности группового влияния.

Факторы, влияющие на групповую динамику.

Понятие команды. Команда и группа. Условия формирования эффективной команды. Представительство интересов команды и снижение уровня противоречий внутри команды. Факторы групповой сплоченности. Психологическая совместимость. Типологические профили и их использование при формировании команд.

Построение эффективных команд: этапы и характеристика. Характеристика уровней командообразования. Роль командной работы в организации. Определение потребности в командной работе. Исследование

эффективности групп и команд Сравнительный анализ моделей взаимодействия сотрудников в команде.

Понятие, признаки и функции трудового коллектива. Виды коллектива: по составу – гетерогенные, гомогенные; по статусу, по характеру внутренних связей, по размеру.

Команда – разновидность коллектива. Психологические характеристики коллектива: формального и неформального. Социальный контроль в коллективе. Процесс создания и развития коллектива. Конформизм и его роль в управлении коллективом.

ИНФОРМАТИКА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

Это комплексное научное направление, имеющее междисциплинарный характер, активно содействующее развитию других научных направлений и тем самым выполняющее интегративную функцию в системе наук.

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» представление о современных информационных технологиях, тенденциях развития и области применения.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общепрофессиональных (ОПК) компетенции: ОПК-10.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: современное состояние уровня и направлений развития вычислительной техники и программных средств, основы современных информационных технологий переработки информации и их влияние на успех в профессиональной деятельности, представления об информационных ресурсах общества.

Уметь: работать с программными средствами (ПС) общего назначения, соответствующими современным требованиям мирового рынка ПС, иметь навыки работы в локальных и глобальных компьютерных сетях, использовать в профессиональной деятельности сетевые средства поиска и обмена информацией;

Владеть: приемами антивирусной защиты.

4. Содержание учебной дисциплины

Общее представление об информации. Кодированная информация. Понятие носителя информации. Формы представления и передачи информации. Знание как высшая форма информации. Место и роль понятия "информация" в курсе информатики. Технические средства реализации информационных процессов. Архитектура компьютера. Программные средства реализации информационных процессов. Классификация программного обеспечения. Виды программного обеспечения. Направление развития и эволюция программных средств.

ОСНОВЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины - приобретение знаний и умений, необходимых для сохранения своей жизни и здоровья, для обеспечения безопасности труда человека в современных экономических и социальных условиях.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ОПК-4, ПК-9.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы политики организации по безопасности труда и умеет применять их на практике; требования и владеть навыками по обеспечению защиты персональных данных сотрудников; основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала.

Уметь: проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений; применять на практике основы политики организации по безопасности труда.

Владеть: основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных аварий, катастроф, стихийных бедствий; технологиями управления безопасностью труда персонала; методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков; владеет методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний.

4. Содержание учебной дисциплины

Актуальность изучения проблем безопасности труда. Проблемы безопасности труда в современных условиях хозяйствования в России. Основные направления государственной политики в области безопасности труда.

Методология управления безопасностью труда в организации: угроза безопасности организации; основные направления безопасности организации; основные понятия безопасности труда персонала; задачи обеспечения безопасности труда; общие требования, предъявляемые к организации безопасности труда персонала.

ОРАТОРСКОЕ ИСККУССТВО

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина включена в базовую часть блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»

2. Цель изучения учебной дисциплины - сформировать у студента комплекс знаний умений и навыков, которые позволят ему строить монологическую речь, устанавливать речевой контакт и корректировать свое поведение в соответствии с ситуацией и коммуникативным намерением с помощью риторических приемов и выразительных средств языка в различных сферах речевой деятельности.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Процесс изучения дисциплины «Ораторское искусство» направлен на формирование следующей общекультурной компетенции(ОК): ОК-5.

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты:

Знать:

- этапы развития ораторского искусства как науки;
- компоненты риторической ситуации и типы ситуаций речевого взаимодействия;
- законы современной риторики;
- пути достижения и совершенствования риторического мастерства.

Уметь:

- анализировать ситуацию общения;
- проводить риторический анализ текста;
- разрабатывать текст публичного выступления, используя знания законов современной риторики;
- использовать аудиовизуальные, психологические и логические приёмы воздействия на аудиторию (слушателей или читателей);
- оценивать эффективность коммуникации.

Владеть:

- навыками подготовки различных типов публичных выступлений и бизнес-презентаций.

4. Содержание учебной дисциплины:

Риторические традиции. Современная общая риторика и её интерпретация. Основные этапы становления риторики. Риторика Аристотеля, Сократа, Цицерона. . Основные аспекты риторического идеала. . Речевой акт как единица речевого поведения. Структура речевой ситуации. Понятие о стратегиях и тактиках общения. Классический риторический канон и его этапы. Изобретение речи. Запоминание и произнесение речи. Расположение речи (диспозиция) и искусство аргументации Звучащая речь и ее особенности. Речевой аппарат. Виды ораторской речи Искусство ведения деловой беседы

ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – формирование четких представлений об организации труда, выработка навыков анализа работ и проведения анализа рабочих мест, контроля за использованием рабочего времени. Выработка навыков применения современных технологий организации труда персонала.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общепрофессиональных (ОПК) компетенций: ОПК-4.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы научной организации и нормирования труда, владение навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест и умение применять их на практике.

Уметь: находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты; эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; разрабатывать процедуры, методы контроля и оценки деятельности персонала.

Владеть: навыками контроля за использованием рабочего времени; знанием основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест и умение применять их на практике.

4. Содержание учебной дисциплины

Сущность, содержание и задачи научной организации труда (НОТ): основные исторические этапы и принципы формирования научных взглядов по вопросам научной организации труда. Общие вопросы нормирования труда: понятие, классификация и методы нормирования труда, его роль, функции и задачи; классификация норм труда. Труд и трудовой процесс: понятие и структура: составные элементы организации процессов труда; основные принципы и методы рациональной организации трудовых процессов. Разделение и кооперация труда: понятие, формы и виды разделения труда; формы кооперации труда. Регламентация труда персонала: формы, объекты, технологии и особенности регламентации труда персонала. Изучение трудовых процессов и затрат рабочего времени: классификация затрат рабочего времени; способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени; трудоемкость работ и пути ее снижения.

Организация, аттестация и рационализация рабочих мест: понятие, виды и организация рабочих мест; их оснащение, оборудование и планировка. Организация контроля использования рабочего времени: контроль рабочего процесса, управление результатом; виды контроля. Особенности организации труда руководителя. Индивидуальный рабочий стиль: основные элементы и направления совершенствования индивидуального рабочего стиля.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блока 1 учебного плана подготовки по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.02 «Менеджмент» комплекс знаний, базовых умений и навыков в области изучения международного опыта управления человеческими ресурсами, ознакомление с механизмами и формами управления человеческими ресурсами.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций: ОПК-1.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: цели, задачи, принципы управления человеческими ресурсами, особенности различных концепций управления персоналом, международный опыт управления персоналом, особенности управления персоналом и его элементов в различных странах, процедуру диагностики и методы оценки УЧР;

Уметь: разрабатывать стратегию и тактику управления персоналом, планировать различные мероприятия в области управления человеческими ресурсами, оценивать эффективность человеческих ресурсов.

Владеть: навыками современных технологий управления персоналом, разрешения конфликтных ситуаций на основе международного опыта, управления персоналом на основе международного опыта, учета персонала.

4. Содержание учебной дисциплины.

Методология управления человеческими ресурсами. Типология отношения к человеческим ресурсам. Практическая деятельность в области управления человеческими ресурсами. История развития науки «управления человеческими ресурсами». История и особенности управления человеческими ресурсами на примере США. Особенности управления человеческими ресурсами в различных странах. Проблемы управления человеческими ресурсами. Диагностика и оценка УЧР. Методы оценки УЧР. Учет человеческих ресурсов как объект для инвестиций.

ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА (ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ, ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ)

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП. Данная дисциплина относится к базовой части блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.02 «Менеджмент» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему освоить основы научного менеджмента и принципы управления хозяйственной деятельностью организаций в условиях рыночной экономики, а также выбирать стили управления группой в соответствии с критериями решения управленческой задачи, выполнять функции организации работы группы, предупреждая и устраняя причины возникновения конфликтных ситуаций.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общепрофессиональных (ОПК) компетенций: ОПК-5.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; принципы развития и закономерности функционирования организации; роли, функции и задачи менеджера в современной организации.

Уметь: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию.

Владеть: методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

4. Содержание учебной дисциплины.

Эволюция управленческой мысли.

Теория организации в системе научных знаний. Организация как система. Социальная и хозяйственная организация. Законы организации. Организация и управление. Проектирование организационных систем. Организационные принципы и переменные. Трансформации в жизненном цикле организации. Роль организационной и корпоративной культуры в организационном процессе.

Теории поведения человека в организации; личность и организация; коммуника-тивное поведение в организации; мотивация и результативность организации; формиро-вание группового поведения в организации; анализ и конструирование организации; управление поведением организации; лидерство в организации; изменения в организации; персональное развитие в

организации; управление нововведениями в организации; поведенческий маркетинг; организационное поведение в системе международного бизнеса.

КРОССКУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП. Учебная дисциплина «Кросскультурный менеджмент» относится к дисциплинам базовой части блока 1 учебного плана, предназначенного для студентов Университета обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

2. Цель изучения учебной дисциплины – дисциплины является формирование у студентов базовых, профессиональных знаний и навыков в области кросскультурного менеджмента.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих общепрофессиональных компетенции (ОПК): ОПК-7.

В результате освоения дисциплины студент должен:

В результате изучения дисциплины «Кросскультурный менеджмент» студенты должны:

- **знать** особенности управления много национальными коллективами; специфику проведения переговорных процессов с учетом национальных особенностей сторон; особенности культурного шока и путей его преодоления;

- **уметь** грамотно и профессионально излагать информацию и формулировать вопросы в процессе переговоров, а также ориентироваться в современных источниках информации в данной области;

- **владеть** навыками применения диагностических методик для выявления кросскультурных особенностей.

4. Содержание учебной дисциплины:

Введение в кросскультурный менеджмент. Кросскультурный шок. Национальная культура, ее влияние на процессы управления. Параметры культуры, характеризующие отношение к времени и к природе. Модель национальной деловой культуры. Дополнительные параметры национальной культуры. Понятие организационной культуры, функции и уровни. Управление мотивацией в кросскультурном менеджменте. Национальные деловые культуры: практика кросскультурного взаимодействия. Командообразование и стимулирование персонала в кросскультурной среде.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП. Данная дисциплина относится к базовой части блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины сформировать у будущего бакалавра комплекс знаний, умений и навыков (компетенций) в области формирования кадровой политики и проведения кадрового планирования в организации, обеспечение профессионального подхода к кадровому менеджменту.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общепрофессиональных компетенций: ОПК-4.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умеет применять их на практике; основы стратегического управления персоналом и умеет применять их на практике; основы кадрового планирования и умеет применять их на практике.

Уметь: применять основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умеет применять их на практике; применять основы стратегического управления персоналом на практике; применять основы кадрового планирования на практике.

Владеть: навыками основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умеет применять их на практике; навыками разработки стратегического управления персоналом на практике; навыками кадрового планирования на практике.

4. Содержание учебной дисциплины

Кадровая политика как часть общей политики организации. Концепция кадровой политики. Виды кадровой политики. Механизм государственной кадровой политики. Цели и задачи кадровой политики организации. Содержание и элементы кадровой политики. Формирование кадровой политики. Показатели оценки эффективности кадровой политики. Общие принципы планирования персонала. Определение потребности в персонале. Технологии планирования персонала. Планирование затрат на персонал.

ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» понимание социальной роли физической культуры в развитии личности и подготовки ее к профессиональной деятельности. Формирование физической культуры студента, как системного и интегративного качества личности, неотъемлемого компонента будущего специалиста. Содействие разностороннему развитию организма, сохранению и укреплению здоровья студентов, развитию профессионально-физических качеств будущих специалистов. Формирование потребности студентов в физическом самосовершенствовании и поддержании высокого уровня здоровья через сознательное использование всех организационно-методических форм занятий. Формирование навыков самостоятельной организации досуга с использованием средств физической культуры и спорта.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование общекультурных (ОК) компетенций: ОК-8.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: научно-биологические основы физической культуры и здорового образа жизни.

Уметь: применять опыт, приобретенный на занятиях по физической культуре в профессиональной и повседневной деятельности.

Владеть: теоретическими и практическими навыками для организации самостоятельных занятий физической культурой и спортом; методами ведения здорового образа жизни.

4. Содержание учебной дисциплины.

Основы физической культуры и здорового образа жизни. Место физической культуры в культуре общества в целом, в развитии человека и подготовке специалиста. Построение учебно-тренировочных занятий и особенности проведения его основных частей.

ОСНОВЫ ЭФФЕКТИВНЫХ КОММУНИКАЦИЙ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части блока 1 учебного плана подготовки по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины

Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), для построения эффективных коммуникаций как основы управленческой деятельности.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВПО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общепрофессиональных компетенций (ОПК): ОПК-9.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- основы коммуникационного процесса;
- принципы и закономерности проведения деловых переговоров, встреч, совещаний, телефонного общения;

Уметь:

- применять полученные навыки для подготовки и проведения переговоров и встреч;
- проводить деловые совещания;
- выступать перед аудиторией с презентацией;
- грамотно вести прием посетителей и телефонные переговоры;
- анализировать проведенную деловую встречу и разговор с целью критической оценки своего поведения и учета совершенных ошибок;

Владеть: современными технологиями управления повышением этического уровня делового общения;

4. Содержание учебной дисциплины.

Этика общения: основные аспекты. Коммуникации в управлении и структура общения. Методика и тактика проведения деловой беседы и совещания.

Невербальная культура делового общения. Прием посетителей и проведение деловых телефонных переговоров. Особенности проведения деловых встреч с зарубежными компаниями. Документационное обеспечение делового общения. Анализ проведения деловых переговоров, встреч и совещаний.

ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему глубоко осмыслить и усвоить основные идеи, принципы и закономерности функционирования организаций (предприятий) рыночного типа независимо от её вида деятельности, общественной формы и размера; научиться понимать природу экономического поведения организаций (предприятий) в различных временных горизонтах на основе общих закономерностей и принципов рынка; научиться получать практические навыки по постановке целей, задач и организации предпринимательства, моделированию и самостоятельному принятию эффективных управленческих решений.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-14.

Знать:

- теоретические основы, термины и понятия экономики предприятия,
- структуру экономических ресурсов предприятия: основной, оборотный капитал, трудовые и финансовые ресурсы и др.
- типовые методик, действующие экономические нормативы и стандартные алгоритмы расчета основных экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность предприятия;

Уметь

- выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей;
- на основе типовых методик, действующих экономических нормативов и стандартных алгоритмов рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;
- проанализировать результаты экономических расчетов и обосновать

Владеть::

- современными методами сбора экономической информации по исследуемому хозяйствующему субъекту;
- типовыми методиками расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;
- инструментами и методикой оценки и прогнозирования финансово-хозяйственной деятельности предприятия, в соответствии с принятыми в организации стандартами.

4. Содержание учебной дисциплины

Народно-хозяйственный комплекс России. Организация (предприятие) как субъект и объект предпринимательской деятельности. Организация производственного процесса. Построение организационной и производственной структуры организаций (предприятий). Основной капитал организаций (предприятий), его оценка. Оборотные средства организаций (предприятий): состав, классификация, оборачиваемость. Трудовые ресурсы организаций (предприятий). Финансовые ресурсы и финансирование бизнеса. Прогнозирование и планирование деятельности организаций (предприятий). Затраты на производство и себестоимость продукции. Ценообразование и ценовая политика организаций (предприятий). Качество и конкурентоспособность продукции. Инвестиционная деятельность организаций (предприятий). Инновационная деятельность организаций (предприятий). Формирование и распределение прибыли организаций (предприятий). Оценка эффективности хозяйственной деятельности и состояния баланса.

ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части дисциплин учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – формирование знаний в области психофизиологии профессиональной деятельности, необходимых для анализа профессиональной деятельности, оценки ее содержания, профессиональной деятельности, знаний психологических основ построения профессии. Ознакомление с основами психофизиологического профотбора и профпригодности.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-3.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владеет навыками расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и умеет применять их на практике.

Уметь: оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат); обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

Владеть: навыками расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и умеет применять их на практике.

4. Содержание учебной дисциплины.

Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности: сущность и задачи психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности; анализ содержания профессиональной деятельности как метод решения практических проблем. Психофизиологические основы построения профессии: понятие профессии и ее элементы, признаки профессии, понятие специальности и профессионализации труда, сущность и задачи психофизиологических основ построения профессии, учет индивидуальных психофизиологических особенностей, склонностей и способностей для повышения эффективности использования возможностей и способностей персонала, виды ограничений на профессии. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности: Сущность и задачи психофизиологии профессионального отбора. Методики, позволяющие проводить психодиагностику свойств темперамента, определять его тип у человека. Методика оценки продуктивности, устойчивости, распределения внимания и переключаемости индивида. Психофизиологическая адаптация персонала к условиям профессиональной деятельности: Взаимосвязь профессиональной, психофизиологической и социально-психологической

адаптации. Условия профессионального обучения, повышения квалификации, переподготовки и продвижения по работе персонала. Личностные факторы.

ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины - Формирование знаний об этических нормах деловых отношений, основах делового общения, принципах и методах организации деловых коммуникаций.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-3.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Уметь: отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения; осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации и т.д.; привержен этическим ценностям: уважение человеческого достоинства, честность, открытость, справедливость, порядочность, доброжелательность, терпимость.

Владеть: навыками диагностики организационной культуры и умеет применять их на практике.

4. Содержание учебной дисциплины.

Этика, предмет и основные категории этики. Назначение и природа этики в истории культуры, диалектика этических учений; мораль, основы теории морали. Место и роль этики деловых отношений в современном обществе. Социальные функции профессиональной этики, отличительные особенности этики деловых отношений как профессиональной этики, этические принципы деловых отношений. Профессиональная этика руководителя. Инструментарий, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения. Этика решения спорных вопросов и конфликтных ситуаций. Руководитель и подчиненный: этика взаимоотношений. Структура и функции делового общения. Общение как социально-психологическая проблема. Понятие и формы «барьеров общения», пути их преодоления. Понятие и основные слагаемые коммуникативной культуры. Особенности делового общения. Прямое и косвенное общение. Вербальное и невербальное общение и их взаимосвязь. Формы делового общения, их особенности. Сущность и основные принципы и методы управления деловым общением. Вербальное общение. Невербальное общение. Дистанционное общение. Электронный этикет.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части дисциплин учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины - формирование знаний о сущности, факторах, методах социального развития персонала, о механизме управления социальными процессами в организации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-37, ПК-6.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Уметь: целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом; участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;

Владеть: навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения и пр.; навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом; навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации.

4. Содержание учебной дисциплины.

Персонал как объект социального управления: общенаучное, социальное прикладное значение понятия социального; понятие социальной системы; субъект и объект управления в социальных системах; уровни социального управления; организация как социальная система. Роль социальной сферы в жизни общества; функции государственной социальной политики; современное состояние социальной сферы. Социальное развитие персонала как объект управления: свойства и особенности процесса развития социальных систем; параметры организации как социального объекта; основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы; работник предприятия – объект или субъект социального управления. Основные факторы социальных изменений в современном обществе: промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия; рост занятости в сферах обслуживания, науки, образования, здравоохранения, организации отдыха, досуга, развлечений, управления; гуманизация управления; рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала. Внешние факторы социального развития персонала. Механизм управления социальными процессами в организации: социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования; методы социального прогнозирования; концепция, стратегия и тактика

управления социальными процессами в организации. Система управления социальным развитием персонала.

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему познакомиться с процессом управления современными организациями в условиях неопределенности и нестабильности факторов внешней среды, а также вооружение их необходимыми знаниями и навыками формирования и реализации долгосрочной стратегии поведения организации, позволяющей ей поспевать за этими изменениями и поддерживать высокий конкурентный статус.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-34, ПК-37.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные теории стратегического менеджмента; теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;

Уметь: разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации;

Владеть: методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы.

4. Содержание учебной дисциплины

Цели и задачи стратегического менеджмента. Фирма как объект стратегического управления. Стратегический потенциал фирмы. Методологические основы стратегического планирования. Ситуационный анализ. Управление стратегическими задачами. Принципы формирования стратегии. Портфельная и конкурентная стратегии фирмы. Бизнес – план как инструмент стратегического управления.

РАБОТА КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у студентов четкое представление об основных этапах и особенностях создания эффективной службы управления человеческими ресурсами (HR - службы), а также вооружить студентов необходимыми знаниями и навыками для управления такой службой.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-11.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями; основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию; знает основы возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе и умеет применять их на практике;

Уметь: вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знает основы кадровой статистики, владеет навыками составления кадровой отчетности;

Владеть: владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (составляет документы о поощрениях и взысканиях); владеет навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами ; навыками по обеспечению защиты персональных данных сотрудников; навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения и пр.); навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом.

4. Содержание учебной дисциплины

Основные задачи, создание и структура кадровой службы, ее место в структуре организации. Цели и задачи руководителя службы. Основные функции кадровой службы. Права, обязанности, возможности. Взаимодействие с другими подразделениями. Сотрудники кадровой службы: численность, подбор, профессиональные качества, функции и т.д. Первые шаги директора по персоналу в новой организации. Диагностика текущей ситуации. Взаимодействие с собственником и руководителем. Этический кодекс сотрудников кадровой службы. Бюджет службы персонала, планирование и отчетность, эффективность работы кадровой службы. Система планов кадровой службы, внутренняя и внешняя отчетность. Оценка эффективности работы

кадровой службы и отдельного ее сотрудника, система показателей для оценки эффективности. Подбор, оценка, аттестация, адаптация, обучение, мотивация – в руках кадровой службы. Корпоративные конфликты и их преодоление, командообразование. Создание корпоративной культуры и организация корпоративных мероприятий. Кадровый учет и его автоматизация.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины - формирование у студентов знаний, умений и навыков области управления персоналом организации, составлению перспективных планов обучения и развития персонала организации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-6.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: виды, формы и методы обучения персонала;

Уметь: разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность

Владеть: навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала.

4. Содержание учебной дисциплины.

Сущность, цели, альтернативы и этапы обучения (переподготовки и повышения квалификации) персонала в организации. Особенности обучения взрослых. Место обучения в системе управления персоналом. Организационная структура и функции подразделений по обучению персонала.

Этапы обучения. Анализ потребностей в обучении: анализ потребностей организации, анализ задач на рабочем месте, анализ потребностей работников. Разработка и предоставление обучения: определение целей обучения, определение содержания обучения. Принципы обучения.

Методы обучения: ротация труда, ученичество (наставничество), производственное обучение, лекция, семинар, мозговые атаки, видеотренинг, дистанционное (электронное) обучение, разбор ситуаций, ролевая игра. Выбор метода обучения. Оценка результатов обучения.

ГУМАНИТАРНЫЙ ПРАКТИКУМ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП.

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины: закрепление, углубление и систематизация знаний, умений и навыков, полученных студентами в процессе теоретического обучения по дисциплинам гуманитарного блока, и приобретение первичных профессиональных умений, навыков по выбранной специальности; формирование общекультурных и частично профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС по направлениям; расширение общекультурного кругозора студента; активизация его гражданской позиции и навыков социального общения; сплочение коллектива студенческой группы.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процессе освоения дисциплины направлена на формирование следующих общекультурных (ОК) компетенций: ОК-6.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач.

Уметь: последовательно и грамотно формулировать и высказывать свои мысли, выступать публично и работать с научными текстами, работать в команде.

Владеть: моральными нормами и основами нравственного поведения, русским литературным языком, навыками устной и письменной речи.

4. Содержание учебной дисциплины.

Ознакомительный блок: знакомство первокурсников с работой властных, судебных, финансовых и банковских структур.

Психологический блок – тренинги, целью которых является формирование навыков успешного осуществления межличностных коммуникаций, воспитание умения активизировать личные ресурсы, практическое использование полученных знаний в деловых играх, проводимых с учетом новых тренинговых технологий.

Культурно-ознакомительный блок: культурно-ознакомительная часть практикума, являющаяся фактором расширения общего кругозора студентов и предполагающая знакомство с историческими и культурными достопримечательностями родного города, его прошлым и настоящим. Способствует воспитанию гражданина Отечества в разрезе уважения каждой нации, проживающей в данном регионе, демонстрирует возможности развивать свой язык, почитать обряды и обычаи, укреплять межнациональное согласие.

Практический блок – предусматривает непосредственное участие каждого студента в восстановлении и сохранении памятников истории и культуры, в разработке научных проектов по изучению Всемирного наследия с последующим выступлением на межвузовских конференциях, круглых столах, семинарах и коллоквиумах.

ОСНОВЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – формирование компетенций, необходимых для понимания основ стратегического управления персоналом

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-37.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы стратегического управления персоналом; основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала; основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; знает основы профориентации персонала; принципы формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации;

Уметь: применять на практике основы стратегического управления персоналом; применять на практике основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала; применять на практике основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; применять на практике основы профориентации персонала и умеет применять их на практике; применять на практике принципы формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации;

Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального

навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

4. Содержание учебной дисциплины

Стратегия управления персоналом. Этапы планирования и реализации кадровой политики. Аудит персонала.

Кадровая политика организации; этапы и формирование целей и задач кадровой политики; важнейшие принципы отдельных направлений кадровой политики организации;

Предпосылки стратегического управления персоналом; основные черты стратегии управления персоналом; составляющие стратегии управления

персоналом организации; взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом;

Сущность и принципы маркетинга управления персоналом; информационная функция маркетинга персонала; коммуникационная функция маркетинга персонала;

Принципы построения системы управления персоналом организации. Классификация методов анализа и построения системы управления персоналом организации.

Типы документов, разрабатываемых при проектировании и внедрения системы управления организацией. Организационный рабочий проект системы управления организацией. Кадровое и документационное обеспечение системы управления персоналом.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины - формирование у будущего бакалавра компетенции, необходимых для принятия и реализации решений в области управления человеческим капиталом.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-35.

В ходе изучения дисциплины студент должен:

1) **Знать:**- перечень и содержание нормативно-правовых документов, направленных на управление человеческим капиталом в РФ и ее регионах;
- содержание федеральных и региональных проектов и программ по вопросам управления человеческим капиталом;
- содержание современных концепций и подходов к управлению человеческим капиталом.

2) **Уметь:** - анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

3) **Владеть:**- культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала,

4. Содержание учебной дисциплины.

В процессе изучения дисциплины студенты знакомятся с теоретико-методологическими разработками в области управления человеческим капиталом. Студенты изучают современные концепции управления человеческим капиталом.

Студенты знакомятся с имеющимися в научной литературе подходами к определению сущности управления человеческим капиталом.

Принципы управления человеческим капиталом.

Методы и технологии управления человеческим капиталом.

Основные характеристики решений управления человеческим капиталом.

Преимущества управления человеческим капиталом.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП. Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – Целью преподавания дисциплины «Управление проектами» является формирование у студентов представлений об основах современного проектного менеджмента. Перед студентами ставится задача четко представлять потенциальные возможности применения методов управления проектами, знать основные приемы работы с проектами и основные методы контроля хода исполнения проектов.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных компетенции (ПК): ПК-36.

В результате изучения дисциплины студенты должны:

знать терминологию предметной области, основные методы планирования и управления проектами; основные методы ведения переговоров при реализации проектов;

уметь квалифицированно использовать необходимые информационные системы в различных ситуациях; организовывать и поддерживать связи с деловыми партнерами при реализации проектов

владеть навыками работы с информационными продуктами, предназначенными для управления проектами; решения практических задач управления проектами

4. Содержание дисциплины:

Введение. Исторический аспект возникновения методологии управления проектами. Современные тенденции развития управления проектами. Области применения и возможности управления проектами. Причины возникновения методологии управления проектами. Основные понятия управления проектами. Понятия: проект, управление проектами, треугольник проекта, цели и критерии успеха проекта, календарный план проекта, жизненный цикл проекта, рычаги управления. Менеджер проекта и команда управления проектом. Роль, задачи и функции менеджера проекта. Процессы планирования проектов, иерархическая структура работ проекта. Основные и вспомогательные процессы планирования. Планирование и декомпозиция целей. Иерархические структуры работ проекта. Пакеты работ и исполняемые операции. Множественные иерархические структуры работ проекта. Порядок построения иерархических структур работ проекта. Процессы планирования проектов: определение состава и взаимосвязей операций проекта, планирование и назначение ресурсов проекта, оценка стоимости и разработка плана проекта. Составление расписания исполнения проекта. Расписание исполнения проекта без учета ограниченности ресурсов. Метод критического пути при расчете расписания проекта. Расчет расписания проекта с учетом ограниченности ресурсов. Методы выравнивания ресурсов. Ресурсный критический путь. Процессы исполнения и контроля проекта. Координация людей и ресурсов для

исполнения проекта. Измерение параметров исполнения проекта и идентификация возникающих отклонений. Учет исполнения. Оперативные отчеты и отчеты о статусе проекта. Процессы анализа исполнения проекта. Анализ плана и анализ исполнения проекта. Возможности методики освоенного объема. Исходные показатели методики освоенного объема. Расчетные показатели методики освоенного объема. Графический анализ по методике освоенного объема. Примеры анализа. Процессы управления и завершения проекта. Общее управление изменениями.

ТЕХНОЛОГИИ НАЙМА ПЕРСОНАЛА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – формирование компетенций, необходимых для освоения технологий найма персонала.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-2, ПК-3.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: особенности разработки и реализации стратегии привлечения персонала.

основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала,

Уметь: применять на практике особенности разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением

Владеть: методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике

4. Содержание учебной дисциплины

Особенности подходов к анализу процессе найму персонала у разных авторов. Процесс найма персонала: от разработки концепции к ее воплощению. Виды найма персонала.

Алгоритм процедуры найма.

Современные тенденции развития технологии найма и подбора персонала: политика «построения изнутри» (Built from within), программы развития будущих лидеров, Технологии оценки в ходе ассесмент-центров. аутсорсинг персонала (лизинг персонала или аутстаффинг), наем через посредников.

ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – формирование компетенций, необходимых для освоения технологий профессионального развития персонала.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-38, ПК-4.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала

основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом.

Уметь: применять на практике основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала,

применять на практике основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом.

Владеть: навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.

4.Содержание учебной дисциплины

Теоретические основы технологии управления развитием персонала.

Политика адаптации персонала и разработка программ наставничества

Политика обучения и развития персонала.

Политика управления карьерой, формирование кадрового резерва.

Оценка эффективности образовательных программ.

ТЕХНОЛОГИИ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – формирование компетенций, необходимых для освоения технологий оценки и аттестации персонала.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-7.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом.

Уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала,

оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала,

Владеть: навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала,

навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

4.Содержание учебной дисциплины

Понятие, виды, функции оценки персонала. Методы выполнения оценочных процедур. Структурирующие и мотивирующие функции аттестации. Основные понятия и содержание технологий деловой оценки. Средства обеспечения технологий оценки. Аттестация как форма оценки: её достоинства и недостатки. Виды аттестации. Структура процесса, требования к проведению аттестации. Комплексные оценочные технологии управленческого состава организации: Деловая оценка персонала, Аттестация персонала, Конкурс на замещение вакантной должности руководителя, Технология Assessment Center.

РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП. Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины - сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс теоретических знаний, умений и практических навыков управления рисками предприятия или подразделения.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-37.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: функции и виды рисков на предприятии; механизм управления деятельностью предприятия в условиях риска и неопределенности; функции и методы риск – менеджмента; формы и методы финансирования антирисковой деятельности; виды организационных структур; основные принципы и алгоритм управления рисками на предприятии; методы управления затратами при формировании системного подхода к управлению рисками организации; методы качественно и количественной оценки рисков организации.

Уметь: проводить исследования и анализ рисков предприятия; проводить качественную и количественную оценку рисков в организации; разрабатывать интеграционную стратегию управления рисками; проводить оценку рисков и принимать управленческие решения в рискованных ситуациях и управлять процессом их реализации; использовать отечественный и международный опыт разработки антирисковых мероприятий; проводить диагностику риска банкротства предприятия

Владеть: современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных; методами и приемами анализа источников и фактов риска, навыками самостоятельной работы; теоретическими и практическими навыками качественного и количественного анализа риска; важнейшими методами диагностики риска; методами предотвращения и снижения риска.

4. Содержание учебной дисциплины

Понятие, сущность и содержание риск-менеджмента. Задачи и принципы риск-менеджмента. Процессный подход к изучению риск-менеджмента. Методология риск-менеджмента. Классификация рисков. Риски, связанные с информацией для принятия решений. Использование математических моделей и методов для обоснования рискованных решений. Методы прогнозирования и оценки рисков. Проблемы снижения рисков. Повышение роли управления риском. Концепция информационно-аналитического обеспечения автоматизации поддержки управленческой деятельности. Пути снижения риска.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и компетенций, которые позволят ему эффективно использовать современные информационные технологии при принятии управленческих решений и построении организационно-управленческих моделей в профессиональной деятельности.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общепрофессиональных (ОПК) компетенций: ОПК-10.

В результате освоения дисциплины студент должен

Знать: основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных.

Уметь: применять информационные технологии для решения управленческих задач.

Владеть: программами для работы с деловой информацией и основами Интернет-технологий, специализированными кадровыми компьютерными программами.

4. Содержание учебной дисциплины

Понятие, цели и задачи информационных технологий. Классификация информационных технологий. Интернет – технологии. Case – технологии. Международные промышленные стандарты автоматизированного корпоративного менеджмента. Пакеты прикладных программ для управленческой деятельности.

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – формирование у студентов профессиональных знаний и практических навыков в области разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, а также формирование четких и осознанных представлений о методах инновационного менеджмента в управлении персоналом.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-35.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом; основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом; основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;

Уметь: осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; готов использовать на практике знания основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом; способен участвовать в реализации программы организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям.

Владеть: владеет навыками диагностики организационной культуры и умеет применять их на практике.

4. Содержание учебной дисциплины.

Современные условия экономической деятельности и их влияние на инновационный процесс: проблемы инновационного развития экономики, организаций, систем управления во взаимосвязи с проблемами управления персоналом. Теория инноватики: становление теории и современные концепции инноватики; инновационный процесс; инновации как объект управления: сущность, функции, жизненный цикл; трансфер и диффузия инноваций. Стратегии воздействия новых технологий на труд и структуру трудовых ресурсов. Организационные формы инновационной деятельности: сравнительная характеристика и взаимосвязь функциональной и инновационной деятельности в организации; проектно-ориентированные компании и подразделения; организационные структуры инновационных предприятий; характеристика инновационного потенциала организации. Управление инновационными программами и проектами: сущность, программно-целевого управления; инновационный проект: понятие, содержание, порядок разработки и реализации, риски; экономическая эффективность инвестиций и инновационных проектов. Управление новаторской деятельностью персонала в организации: персонал организации

как источник инноваций; организационно-экономические условия проявления творческого потенциала персонала; инновационная активность различных типов трудовых коллективов; интеллектуальная собственность; управление персоналом проектных групп – эффективный механизм реализации инноваций; стимулирование инновационной деятельности персонала.

Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности: исходные предпосылки и трактовка основных понятий кадровой инноватики; понятие, сущность, содержание и особенности инноваций в управлении персоналом; инновации в управлении персоналом как разновидность управленческих инноваций; сравнительная характеристика направленности функций управления персоналом в традиционной и инновационной организации. Управленческие технологии внедрения кадровых инноваций: роль субъектов управления персоналом в инновационной деятельности организации; этапы процесса управления кадровыми инновациями; особенности внедрения кадровых инноваций; реакция различных категорий работников на нововведения и возможные психологические барьеры; инновационная восприимчивость персонала организации: понятие, механизм формирования; факторы, способствующие или препятствующие инновационной деятельности организации и персонала.

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП. Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят повысить эффективность компании и укрепить ее конкурентные позиции, нивелировать следствия от неэффективного менеджмента, который может привести к недовольству и противодействию со стороны сотрудников и даже руководства, саботажу, хаосу и смятению, исследовать преимущества и опасности корпоративных преобразований, анализировать современные подходы к управлению изменениями, давать оценку существующим моделям и предлагать собственные новаторские идеи.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-37.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования, основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений;

Уметь: разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность;

Владеть: практическими навыками по организации и управлению изменениями развития предприятий.

4. Содержание учебной дисциплины.

Система управления. Системный подход к управлению производственными системами. Управление изменениями, развитием производственной системы. Управление изменениями, развитием системы управления человеческими ресурсами. Организационные изменения. Стратегические задачи жизнедеятельности предприятий. Механизм управления изменениями.

ОСНОВЫ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП. Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят компании и укрепить ее конкурентные позиции за счет современных технологий отбора и найма персонала.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-2.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умеет применять их на практике; основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умеет применять их на практике;

Уметь: составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции и т.д.) .

Владеть: навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом.

4. Содержание учебной дисциплины

Понятие маркетинга персонала. Поиск и выбор источников информации для маркетинговой деятельности. Анализ внешних и внутренних (по отношению к предприятию) факторов, которые влияют на обеспеченность потребности в персонале и определяют направления маркетинговой деятельности. Разработка маркетинговых мероприятий в области персонала (формулирование планов маркетинга персонала); Активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале. Структура объявления о найме. Основные источники информации для разработки маркетинговых мероприятий в области персонала. Внешние и внутренние факторы маркетинговой деятельности. Затраты на привлечение и развитие персонала. Выбор путей покрытия потребности в персонале. Высвобождение работников из производства.

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ И СТРЕССАМИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП.

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины - формирование представлений о трудовых конфликтах и стрессах, овладение теоретическими основами управления конфликтами и стрессами, а также практическими навыками управления трудовыми конфликтами и стрессами.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-1.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

Основные методики управления трудовыми конфликтами и стрессами.

Уметь:

Выявлять трудовые конфликты и пользоваться методиками их разрешения

Владеть:

практическими навыками диагностики управления трудовыми конфликтами и стрессами в организации .

4. Содержание учебной дисциплины.

Природа конфликта и стресса. Методы и технологии управления конфликтами и стрессами. Технология разрешения конфликтов. Понятие управления конфликтом. Содержание управления конфликтами. Стимулирование конфликтов. Прогнозирование и профилактика конфликтов. Технология предупреждения конфликтов. Регулирование конфликтов (информационные, коммуникативные, социально-психологические, организационные технологии). Прекращение конфликтов. Предпосылки разрешения конфликтов.

Этапы управления конфликтом: симптоматика, диагностика, прогнозирование, разрешение. Управляющие воздействия: пресечение, гашение, преодоление, устранение. Основные формы завершения конфликта (насилие, примирение, разъединение).

Эволюция способов вмешательства третьих сторон Выигрыш и проигрыш. Переговоры в конфликтных ситуациях

Переговоры как универсальный механизм разрешения конфликтов. Основное содержание процесса переговоров. Требования к участнику переговоров.

Сущность переговорного процесса. Организация переговорного процесса.

Модели поведения партнеров в переговорном процессе. Жесткий стиль. Мягкий стиль. Торговый стиль. Сотруднический стиль. Стратегии и тактики переговорного процесса.

Методы саморегуляции в конфликтных ситуациях. Управление стрессом.

Телесно ориентированные методы саморегуляции (дыхательные и физические движения, методы формирования стрессоустойчивости).

Позитивная психотерапия. Психотехники саморегуляции и формирования стрессоустойчивости (концентрация и релаксация). Методы саморегуляции, применяемые в быту. Стрессоустойчивость. Профессиональное выгорание.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

1. Место учебной дисциплины» в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины - формирование современного теоретического представления об «организационной культуре», как социальном феномене. Овладение навыками управления организационной культурой предприятия.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-37, ПК-8.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: знает корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, владеет навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.

Уметь: применять на практике знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации.

Владеть: навыками диагностики организационной культуры и умеет применять их на практике; навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.

4. Содержание учебной дисциплины.

Организационная культура как социальное явление. Культура как социальный феномен, структурный и функциональный элемент общественной жизни. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации. Современные теоретические представления об «организационной культуре». Экономика знаний и корпоративная культура. Сущность и структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Измерения и уровни организационной культуры. Неоднородность организационной культуры. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Виды и причины возникновения контркультур. Аналитический подход к изучению организационной культуры. Культура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения. Материальная культура организации, ее измерение и оценка. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации. Функции организационной культуры.

МАТЕРИАЛЬНОЕ И НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – формирование теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-8, ПК-14.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умеет применять их на практике; порядок применения дисциплинарных взысканий; основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умеет использовать их на практике; методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

Уметь: применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда; использовать на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

Владеть: навыками проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.

4. Содержание учебной дисциплины

Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, принципы функционирования, элементы системы и состав подсистем системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, классические и современные теории трудовой мотивации, механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, порядок диагностики существующей системы мотивации и стимулирования персонала, методика мониторинга состояния профильного рынка труда в части заработных плат, компенсаций и элементов стимулирования, методика проведения диагностики и анализа существующих в организации методов, форм и элементов системы стимулирования, порядок подготовки, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала и трудовой мотивации работников организации, методические подходы к анализу стратегии управления персоналом в целях описания стратегия в области мотивации и стимулирования трудовой

деятельности и выработки принципиального состава и содержания ее основных элементов. Направления, формы и методы материального денежного и неденежного стимулирования персонала, методика и практика применения методов анализа и описания рабочих мест (должностей) для классификации рабочих мест (должностей) по внутрифирменной ценности и систематизации условий материального денежного вознаграждения работников, порядок разработки перечня социальных льгот и компенсационной политики с целью формирования структуры «социального пакета». Направления, методы и порядок применения в управлении персоналом мер морального и организационного стимулирования и стимулирования персонала свободным временем, образующие в целостном единстве систему нематериального стимулирования персонала, и порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала.

Субъект и объект управления, механизмы и ресурсы управления, общие и специфические функции управления, практические подходы к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Также в данном блоке вопросов раскрываются методика оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: показатели, критерии, методы оценки, порядок подготовки, проведения оценки и формы обобщения результатов оценивания.

ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины - формирование четких представлений об оплате труда персонала, выработка навыков разработки систем и форм оплаты труда персонала.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-14, ПК-8.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умеет применять их на практике.

Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

4. Содержание учебной дисциплины.

Оплата труда как основная форма стимулирования персонала. Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации. Понятийный аппарат дисциплины «Оплата труда». Сущность и содержание заработной платы как основной формы оплаты труда. Эволюция теорий заработной платы. Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы. Факторы, воздействующие на заработную плату. Минимальная заработная плата и факторы ее определяющие. Прожиточный минимум: виды, содержание. Дифференциация по социально-демографическим группам и районам страны. Организация оплаты труда. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда. Условия оплаты труда: тарифные и надтарифные. Бестарифная система оплаты труда: коэффициенты трудового вклада, трудовой стоимости (РКСТ); трудовой рейтинг (учет образовательного уровня, опыта работы, умения, результативности труда), система оплаты труда ВСОТЭРКа, оплата труда на комиссионной основе, система плавающих окладов, ставок трудового вознаграждения и т.д. Формы и системы оплаты труда. Оплата труда различных категорий персонала. Дополнительная и поощрительная оплата труда. Поощрения текущей деятельности работников и подразделений (премирование, система бонусов и т.п.). Премияльные системы. Стимулирование творческой активности работников и высоких результатов труда. Учет количественных показателей и качества работы. Участие в прибылях. Доплаты и компенсации за: сверхурочную работу, работу в ночную и вечернюю смены, работу в праздничные и выходные дни, и т.п. Оплата работы в неблагоприятных условиях труда. Районное регулирование заработной платы. Стимулирование повышения квалификации, роста интенсивности труда, совмещения профессий, работы в неблагоприятных производственных условиях. Надбавки и

возмещение расходов за: подвижной характер работы, вахтовый метод работы и т.п.

Система социальных льгот и выплат (социальный пакет) в системе оплаты труда. Функции и назначение социальных льгот и выплат. Структура социального пакета. Принципы установления социального пакета для различных категорий персонала. Отсроченные платежи. Регулирование оплаты труда. Механизм регулирования оплаты труда. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда. Государственное регулирование оплаты труда. Регулирование оплаты труда с учетом спроса и предложения на рынке труда. Технология разработки (оптимизации) системы оплаты труда на предприятии. Этапы разработки, цели, принципы, методы формирования системы оплаты труда. Методология разработки базовой заработной платы на основе классификации и оценке рабочих мест. Способы классификации рабочих мест. Разработка системы социальных льгот персоналу. Разработка внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда. Фонд оплаты труда и его формирование. Структура фонда оплаты труда. Методы планирования фонда оплаты труда. Варианты формирования фондов оплаты труда работников структурных подразделений.

СОВРЕМЕННЫЙ РОССИЙСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП. Данная дисциплина относится к вариативной части блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему сформировать целостное представление о структуре и характеристике системы менеджмент-образования в России и за рубежом, а также образ современного менеджера, который должен стать основой его будущей практической деятельности.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-1.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные этапы развития менеджмента как науки и профессии;

Уметь: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;

Владеть: навыками деловых коммуникаций и работы в коллективе.

4. Содержание учебной дисциплины.

Формирование системы менеджмент-образования в России. Система подготовки менеджеров в России и за рубежом. Современные тенденции развития менеджмент-образования. Проблемы подготовки менеджеров в России и пути их решения. Деятельность человека и потребность в управлении. Сущность и содержание управления. Управление и менеджмент: различия и особенности. Менеджмент – как особый вид профессиональной деятельности. Классификация видов менеджмента. Цели, задачи и характерные черты менеджмента. Функции, задачи и виды менеджеров. Факторы, характеризующие модель современного менеджера. Основные черты современного менеджера.

ПРИКЛАДНАЯ ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА (элективные дисциплины)

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к базовой части блок 1 учебного плана подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины: формирование физической культуры личности и способности направленного использования разнообразных средств физической культуры, спорта и туризма для сохранения и укрепления здоровья, психофизической подготовки и самоподготовки к будущей жизни и профессиональной деятельности.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-8 - Способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни;

Уметь: использовать методы и средства физического воспитания для оптимизации работоспособности и здорового образа жизни;

Владеть: основами методики самостоятельных занятий физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

4. Содержание учебной дисциплины:

Бег на короткие дистанции с низкого старта. Бег на длинные дистанции. Кроссовая подготовка. Акробатика.

Лыжная подготовка: совершенствования техники основных способов передвижения, подъемы, торможения.

Силовые упражнения. Гиревой спорт. Бодибилдинг. Тяжелая атлетика. Атлетическая гимнастика.

Оздоровительная гимнастика. Фитнес-аэробика.

Физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Основные формы физической культуры и спорта для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

КУЛЬТУРА РЕЧИ И ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – формирование речевой культуры обучающихся, их коммуникативной компетентности, позволяющей пользоваться различными языковыми средствами в конкретных коммуникативно-речевых ситуациях, типологических для их профессиональной деятельности, а также в самых разнообразных сферах функционирования русского языка в его письменной и устной разновидностях, воспитание гражданина и патриота; формирование представления о русском языке как духовной, нравственной и культурной ценности народа; осознание национального своеобразия русского языка; овладение культурой межнационального общения;

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных (ОК) компетенций: ОК-5.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать: основные формы существования национального языка; нормативные, коммуникативные, этические аспекты устной и письменной речи; языковые нормы (орфоэпические, лексические, морфологические, синтаксические, орфографические, пунктуационные); типы речевых и грамматических ошибок; основные принципы построения монологических и диалогических текстов; функциональные стили современного русского языка и особенности их взаимодействия; сферу функционирования, жанровое своеобразие и языковые особенности официально-делового стиля; речевые нормы учебной и научной сфер деятельности; особенности устной публичной речи; основные виды аргументов; правила подготовки к публичному выступлению (выбор темы, цель речи, поиск материала, начало, развертывание и завершение речи); основные единицы общения; правила невербальной коммуникации в профессиональном общении;

Уметь: логично, точно выражать свои мысли в письменной и устной форме; правильно ставить ударение в словах, образовывать грамматические формы знаменательных частей речи, употреблять синтаксические конструкции; пользоваться нормативными словарями и справочниками русского языка; анализировать тексты, относящиеся к различным функциональным стилям; использовать языковые формулы официальных документов; составлять документы распорядительного, инструктивно-методического, коммерческого характера в соответствии с правилами их оформления; использовать нормы научного стиля в учебно-исследовательской работе; грамотно формулировать тему, проблематику, цели и задачи научного исследования; составлять конспект, реферат, аннотацию, тезисы; осуществлять отбор языковых средств в публицистическом стиле; использовать знания русского языка и культуры речи в профессиональной деятельности;

Владеть: навыками речевой деятельности, базовыми умениями и навыками использования языка в жизненно важных для обучающихся сферах и ситуациях общения, формирования целей деятельности, ее планирования, самоконтроля, самооценки и самокоррекции.

4. Содержание учебной дисциплины

Развитие русского языка и русской речевой культуры. Речь в межличностных и общественных отношениях. Разновидности речи. Речевое взаимодействие. Коммуникативные качества речи. Логика, этика и эстетика речи. Логические и психологические приёмы полемики. Культура использования невербальных средств общения. Эффективность речевой коммуникации. Функциональные стили современного русского языка. Жанры устной и письменной речи. Основы делового общения. Нормы культуры речи. Основные направления совершенствования навыков грамотного письма и говорения.

КОНЦЕПЦИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему на основе методологических положений, а также общетеоретических выводов экологического менеджмента раскрыть содержание специфических понятий и подходов, используемых в управлении персоналом.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных (ОК) компетенций: ОК-8.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные понятия экологического менеджмента.

Уметь: выявлять перспективные направления экологического менеджмента

Владеть: навыками применения концепций экологического менеджмента в практике управления персоналом.

4. Содержание учебной дисциплины.

Процессы управляемые и неуправляемые. Позитивные и негативные последствия деятельности человека. Взаимоотношения человека с природой, отрицательное воздействие на него изменяющейся окружающей среды. Процессы функционирования природы. Закономерность интернационализации экологических проблем. Демографические, биосоциальные, социокультурные, социоэкономические, природообразовательные процессы развития человека и человечества. Проблемы управления экологическими процессами.

МЕТОДИКА СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему на основе методологических положений, а также общетеоретических выводов прикладной социологии раскрыть содержание специфических понятий и подходов, используемых в управлении персоналом.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-5.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные понятия прикладной социологии.

Уметь: выявлять перспективные направления социологических исследований, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и прикладные исследования.

Владеть: методологией и методикой проведения прикладных социологических исследований.

4. Содержание учебной дисциплины.

Особенности социальной работы. Социальная работа и ее характеристика. Этические правила социологического исследования. Характеристики социологического изучения и его разновидности. Методологические проблемы научного познания. Особенности исследований. Виды и этапы исследований. Параллельность и общность процессов. Подготовка к проведению социологического исследования. Методы социологических исследований.

ПРИКЛАДНАЯ СОЦИОЛОГИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. **Цель изучения учебной дисциплины** – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему синхронизировать теоретические и методические аспекты социологических исследований, а также удобен для подготовки к итоговому контролю и организации самостоятельной работы.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-5.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные понятия социологии.

Уметь: выявлять перспективные направления социологических исследований, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и прикладные исследования.

Владеть: методологией и методикой проведения социологических исследований.

4. Содержание учебной дисциплины

Прикладная социология как наука. Становление и эволюция социологической мысли. Организация как объект изучения в прикладной социологии и его структура. Социология личности. Социальные организации. Социальные институты. Социальная стратификация и ее типы. Социальные изменения и глобализация.

ДЕЛОВОЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – подготовка бакалавров по направлению 080500.62 «Управление персоналом», владеющих иностранным языком в сфере менеджмента. Задачей дисциплины является обучение практическому владению разговорно-деловой и научной речью и совершенствование знаний в соответствии с требованиями Государственного общеобразовательного стандарта.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных (ОК) компетенций: ОК-5.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: нормы правильного литературного произношения, лексико-грамматический строй языка, лексику, представляющую нейтральный научный стиль, основную терминологию по соответствующей специальности;

Уметь: читать и понимать оригинальную литературу на иностранном языке в соответствующей отрасли знаний, оформлять извлеченную из иностранного источника информацию в виде перевода или резюме, вести беседу по специальности в пределах изучаемого материала.

Владеть: навыками и умениями применять полученные знания языковых явлений в профессиональной деятельности и научной работе.

4. Содержание дисциплины.

Грамматические материалы. Основные грамматические явления, необходимые для понимания оригинальной литературы по специальности и ведение беседы в сфере профессиональной деятельности. Монологическая и диалогическая речь (тематика в зависимости от выбранного направления): Деловые встречи. Организация работы в команде. Конкуренция. Технический перевод, разговорный английский язык.

ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – подготовка бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», владеющих иностранным языком в сфере менеджмента. Задачей дисциплины является обучение практическому владению разговорно-деловой и научной речью и совершенствование знаний в соответствии с требованиями Государственного общеобразовательного стандарта.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных (ОК) компетенций: ОК-5.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: нормы правильного литературного произношения, лексико-грамматический строй языка, лексику, представляющую нейтральный научный стиль, основную терминологию по соответствующей специальности;

Уметь: читать и понимать оригинальную литературу на иностранном языке в соответствующей отрасли знаний, оформлять извлеченную из иностранного источника информацию в виде перевода или резюме, вести беседу по специальности в пределах изучаемого материала.

Владеть: навыками и умениями применять полученные знания языковых явлений в профессиональной деятельности и научной работе.

4. Содержание дисциплины.

Грамматические материалы. Основные грамматические явления, необходимые для понимания оригинальной литературы по специальности и ведение беседы в сфере профессиональной деятельности. Монологическая и диалогическая речь (тематика в зависимости от выбранного направления): Деловые встречи. Организация работы в команде. Конкуренция. Технический перевод, разговорный французский язык.

ТЕХНОЛОГИИ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП. Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему применять основные закономерности эффективного трудоустройства, технологии написания резюме, прохождения интервью для осуществления эффективного трудоустройства в сфере управления, с учетом требований рынка труда.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-4, ПК-6.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: тенденции современного рынка труда, перечень основных профессиональных компетенций, требуемых работодателем; основные категории и понятия технологии эффективного трудоустройства; основные закономерности индивидуального и группового поведения; особенности внутренней духовной жизни людей, природу их способностей, потребностей.

Уметь: применять психологические технологии трудоустройства в профессиональной деятельности при решении практических задач взаимодействия с потенциальным работодателем.

Владеть: навыками самопрезентации и основных коммуникаций переговорного процесса; эффективными способами написания резюме; психогигиены и саморегуляции.

4. Содержание учебной дисциплины. Понятие рынка труда. Виды рынков. Структура и особенности рынка труда в РФ, РТ. Профессия и специальность, их определение. Понятие должности и карьеры. Психотехника профессионального успеха. Современная модель компетенций специалиста. Профессионально-нравственные требования к должности. Логика выбора организации: основные шаги поиска работы. Этапы трудоустройства. Современные подходы к подбору и отбору персонала в государственных и коммерческих организациях. Традиционные и нетрадиционные источники информации. Определение круга вакансий. Правила использования Интернета в поиске работы. Особенности работы с кадровыми агентствами и кадровыми службами организации. Основные виды резюме. Структура и правила составления резюме, основные ошибки. Значение сопроводительного письма. Подготовка автобиографии. Сущность этики деловых отношений. Основные правила общения по телефону. Телефонный звонок по рекламируемым вакансиям. Поисковые телефонные звонки.

ТЕХНОЛОГИИ КАРЬЕРНОГО РОСТА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – подготовка студентов к самостоятельному поиску работы, взаимодействию с работодателем, адаптации к рынку труда и формирование компетенций, необходимых для трудоустройства и построения карьеры.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных компетенций: ПК-4, ПК-6.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- формы и методы оценки и развития профессионально значимых качеств;
- современные концепции методов эффективного поведения на рынке труда.

Уметь:

- проводить самооценку своих личных качеств;
- планировать развитие своего профессионального мастерства в ситуации карьерного роста;
- мотивировать себя к личностным изменениям;
- развивать личностные качества необходимые специалисту.

Владеть:

- навыками, необходимыми для профессионального поведения на рынке труда

4. Содержание учебной дисциплины

Стратегический анализ: анализ слабых и сильных сторон личности, возможностей и угроз профессиональной среды. Понятие карьеры. Подходы к типологизации карьеры. Виды карьеры: вертикальная, горизонтальная, диагональная, центростремительная. Этапы карьеры. Карьерные кризисы. «Якоря карьеры», методика диагностики ценностных ориентаций в карьере Э. Шейн. Стратегическая карта управления карьерой. Рейтинг профессий. Транснациональные корпорации, проектная работа, фриланс, стартапы, предпринимательство, стажировки. Матрица Коха. Тест MBTI. Компетентность и компетенции, которые оценивают работодатели, их виды (общекорпоративные, функциональные, менеджерские). Деятельность менеджера: функции, роли, компетенции. Способы развития компетенций.

Постановка карьерных целей и управление временем. Алгоритм уверенного достижения целей. Техники целеполагания. Модель SMART. Инструменты управления временем. Отечественная школа организации времени. Хронометраж. Поглотители времени. Планирование задач. Планирование дня. Приоритеты. Самомотивация и принципы эффективного отдыха. Концепция «зоны комфорта».

Эффективный поиск работы. Рынок труда. Стандарты поиска работы.

Прием на работу. Резюме и правила его написания. Как подготовиться к собеседованию. Виды интервью: интервью по компетенциям, стрессовое интервью, проективное интервью, ситуационное интервью. Техники проведения интервью. Виды вопросов. Кейсы на собеседовании. Самопрезентация во время интервью. Ассесмент и методы оценки. Тесты, измеряющие способности и уровень развития компетенций. Развитие личностных компетенций.

Работа в команде и лидерство. Теория ролей Роберта Квина. Теория командных ролей Р.М. Белбина. Понятие харизмы. Эффективная самопрезентация и коммуникация.

КРЕАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему применить теорию и практику (в форме лабораторных занятий, игр, творческих упражнений и тренингов) креативного менеджмента в управленческой деятельности.

3. Требования к результатам освоения содержаний дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлена на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-9.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: теоретические основы и закономерности творческого и креативного мышления, креативного управления в условиях рыночной экономики 21 века; методологические, методические и технологические основы креативного мышления креативного управления; направления дальнейшего развития теории и практики креативного менеджмента как неотъемлемой части управленческой науки;

Уметь: сочетать логическое (конвергентное, вертикальное) мышление и латеральное (дивергентное, горизонтальное) мышление в процессе поиска, обработки и анализа информации, а также – при принятии управленческих решений; системно выявлять проблемы, связанные с общим и стратегическим менеджментом организации, анализировать их с помощью новых креативных методов, методик, технологий; предлагать комплексные способы разрешения выявленных проблем и технологии их преодоления; вырабатывать новые подходы, идеи, инновации, которые должны способствовать переменам и прогрессу в управлении, с целью перехода от сырьевой экономики к инновационной – «экономике инноваций»;

Владеть: специальной терминологией и научным аппаратом данной дисциплины; навыками самостоятельного овладения новым знанием по теории и практике креативного менеджмента; методами и технологиями разработки креативных управленческих решений; объединять теорию и практику креативной разработки и реализации задач во всех сферах управленческой деятельности; методикой формирования творческих коллективов их активизацией и актуализацией; лидерским стилем поведения, творческим, инновационным потенциалом.

4. Содержание учебной дисциплины

Творчество как объект исследования. Творческое мышление: понятие, теории, типы, механизмы. Практика творческого мышления выдающихся личностей. Значимость творчества и творческого мышления в 21 веке. Креативная команда: состав, структура, роли, групповая динамика. Самоменеджмент как основа творческого развития. Коммуникационное,

информационное и проектное обеспечение командной работы. Лидерство как инструмент креативного менеджмента. Выдающиеся деятели Республики Татарстан: профессиональная и личностная характеристика, анализ карьеры. Возможные пути использования креативного менеджмента в развитии экономики РТ. Возможности использования креативного менеджмента на макроуровне.

ОРГАНИЗАЦИЯ НОРМИРОВАНИЯ И ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины - сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций) об организации нормировании труда персонала на предприятиях.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-9.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы организации и нормирования труда, владение навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест и умение применять их на практике; основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области нормирования, организации труда; основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями.

Уметь: применять на практике основы научной организации и нормирования труда

Владеть: навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры; навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)

4. Содержание учебной дисциплины.

Теория научной организации труда персонала в организациях: теоретические и организационно-экономические предпосылки нормирования труда; сущность. Методические основы организации и нормирования управленческого труда в организациях. Сущность нормирования труда: нормирование труда как неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений; значение нормирования труда для стимулирования эффективной производственной деятельности; система норм и нормативов труда; уровни норм и нормативов. Классификация норм и нормативов по труду: виды норм труда; нормы затрат труда: нормы затраты рабочего времени и нормы затрат рабочей силы; нормы результатов труда; область применения основных видов норм труда; виды нормативов по труду: нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы темпа работы, нормативы численности работников.

ПЕРСОНАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП. Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят овладеть искусством и наукой самоуправления, методами и приемами управления личной карьерой, рационализации собственного труда, техникой и приемами убеждения, методами и навыками повышения и сохранения своей работоспособности.

3. Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных (ОК) компетенций: ОК-7.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: технологию управления жизнедеятельностью и личной карьерой; правила и приемы экономии времени, технологию планирования личной работы.

Уметь: принимать решения и делегировать полномочия; решать проблемы делопроизводства и находить пути рационализации работы с информацией; публично выступать, вести деловые переговоры, деловое совещание, взаимодействовать с секретарем; определять критерии оценки уровня организации труда.

Владеть: навыками грамотной постановки целей с помощью современных инструментов управления; навыками самостоятельной работы; теоретическими и практическими навыками персонального менеджмента; приемами персонального менеджмента.

4. Содержание учебной дисциплины.

Развитие науки об организации труда. Сущность и содержание персонального менеджмента. Определение жизненных целей. Выбор карьеры. Технология поиска и получения работы. Постановка задач. Тайм-менеджмент. Процесс совещания в менеджменте. Современные методы, используемые при принятии управленческих решений. Роль команды в менеджменте. Деловые коммуникации. Основы теории переговоров

КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП. Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему изучить концепцию, подходы, методы и принципы корпоративного менеджмента на основе изучения культурного опыта корпоративного управления, принципов и методов эффективного решения задач управления современной организацией.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных (ОК) компетенций: ОК-7

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: концепцию управления коммерческой организацией, организационно-правовые формы предпринимательских объединений, организационные структуры и принципы корпоративного управления.

Уметь: анализировать и выделять характеристики типовых моделей корпоративного управления.

Владеть: методами анализа проблемы корпоративного управления.

4. Содержание учебной дисциплины

Теория корпоративного управления. Роль общественной практики в развитии теории корпоративного управления. Организационно- правовые формы интеграции компаний. Предпосылки появления интегрированных корпоративных структур, виртуальных корпораций. Институциональная теория корпоративного управления. Подходы к управлению диверсифицированными системами. Управление стратегическими изменениями. Роль корпоративной культуры в управлении стратегическими изменениями.

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра всем направлениям комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему изучить понятие и проявление коррупции в Российской Федерации, в том числе в определенных сферах жизнедеятельности, знать действующее законодательство и судебную практику по уголовным делам по борьбе с коррупцией в Российской Федерации; иметь навыки анализа юридического законодательства, связанного с борьбой и противодействием коррупции в РФ и РТ; уметь правильно и аргументировано решать конкретные задачи по борьбе с коррупцией.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общепрофессиональных (ОПК) компетенций: ОПК-10, ОПК-8.

знать: теоретические основы особенной части уголовного права Российской Федерации, касающиеся коррупционных преступлений; основные положения материального и процессуального права в профессиональной деятельности, где имеют место коррупционные правонарушения; предмет и методы исследования; основные термины и понятия изучаемой дисциплины; теоретические основы и структуру норм антикоррупционного законодательства Российской Федерации.

уметь: правильно и аргументировано решать конкретные задачи по борьбе с коррупцией.

владеть: навыками анализа юридического законодательства, связанного с борьбой и противодействием коррупции в РФ и РТ; навыками работы с правовыми актами, квалификацией юридических фактов и обстоятельств; теоретическими и практическими навыками противодействия коррупции.

4. Содержание учебной дисциплины.

Понятие коррупции и коррупционных правонарушений по действующему российскому законодательству. История формирования уголовно-правовых норм об ответственности за коррупционные правонарушения. Понятие и состав коррупционных преступлений. Криминологическая характеристика коррупционной преступности. Состояние, структура и динамика коррупционной преступности в Российской Федерации и Республике Татарстан. Борьба с коррупционной преступностью: комплексный подход к решению проблемы.

ПРЕСТУПЛЕНИЯ В СФЕРЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему изучить отдельные группы, виды и признаки преступлений в сфере экономической и финансовой деятельности, их систему, взаимосвязь, различия, правила квалификации и т.п., а также те наказания, которые предусмотрены законом за каждый вид преступления в сфере экономической и финансовой деятельности, знать действующее уголовное законодательство и судебную практику по уголовным делам по данному направлению; иметь навыки анализа юридического законодательства; уметь правильно и аргументировано решать конкретные задачи.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общепрофессиональных (ОПК) компетенций: ОПК-10, ОПК-8.

Знать:

- основные виды преступлений в сфере экономической и финансовой деятельности

Уметь:

- использовать нормативно-правовые акты, регулирующие экономическую и финансовую деятельность в своей профессиональной деятельности

Владеть:

- навыками выявления экономических преступлений в своей профессиональной деятельности.

4. Содержание учебной дисциплины.

Понятие и система преступлений в сфере экономической и финансовой деятельности. Преступления, направленные на воспрепятствование предпринимательской и иной экономической деятельности. Преступления, связанные с проявлением монополизма и недобросовестной конкуренции. Преступления в сфере финансовой деятельности. Таможенные преступления. Преступления в сфере экономической деятельности, совершаемые с использованием компьютерных технологий.

КАДРОВЫЙ АУДИТ И КОНСАЛТИНГ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать систематизированные знания и выработать у них профессиональные навыки и умения в области кадрового аудита и консалтинга.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК-3.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: технологию управления персоналом организации: наем, отбор и прием персонала; подбор и расстановку персонала; деловую оценку персонала; профориентацию, социализацию и трудовую адаптацию персонала; высвобождение персонала; технологию управления развитием персонала организации: систему непрерывного обучения персонала, подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала, аттестацию персонала, управление деловой карьерой, управление служебно-профессиональным продвижением персонала, управление кадровым резервом, управление нововведениями в кадровой работе; технологию анализа и описание работы и рабочего места, оценку качества труда и трудовой жизни персонала; оценку результативности труда персонала организации; оценку результатов деятельности подразделений управления персоналом; оценку затрат на персонал организации; оценку экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом организации.

Уметь: применять технологии управления персоналом и технологии управления развитием персонала организации; системы показателей оценки качества и результативности труда персонала, экономической и социальной эффективности проектов совершенствования управления персоналом организации.

Владеть: технологиями управления персоналом и кадрового аудита и консалтинга.

4. Содержание учебной дисциплины

Особенности оценки эффективности систем управления персоналом на предприятий: наём, отбор, прием, подбор, расстановка, деловая оценка, профориентация, социализация, трудовая адаптация, использование, высвобождение персонала организации. Методы подготовки, переподготовки, повышения квалификации, аттестации персонала организации, управления деловой карьерой, кадровым резервом. Методы оценки качества и результативности труда персонала и деятельности подразделений службы управления персоналом; методы оценки затрат на персонал организации, экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНСАЛТИНГ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины - формирование представлений об управленческом консультировании как системе, овладение теоретическими основами управленческого консультирования, знакомство с основными этапами управленческого консультирования, овладение методами и технологиями управленческого консультирования.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-3.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовность использовать их на практике.

Уметь: проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений; провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации; участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способность преодолевать локальное сопротивление изменениям; вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом; находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты.

Владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом.

4. Содержание учебной дисциплины

Характер и цели управленческого консультирования: управленческий консалтинг как система, функции консультанта, области применения консалтинга. Основные понятия и определения управленческого консультирования: консультирование как вид деятельности, консультационная услуга, особенности консультационных услуг; сущность процесса консультирования; роли консультанта и клиента, их взаимодействие в процессе

консультирования; консультационный проект; формы договоров на оказание консультационных услуг; принципы управленческого консультирования; классификация консалтинговых услуг; основные стратегии работы, используемые консультантами.

Стадии консультационного процесса: Консультирование по вопросам управления персоналом. Выявление организационных патологий. Виды диагностики проблем управления персоналом, объективные и субъективные методы диагностики. Организационно-кадровый аудит, аудит кадровых процессов, аудит кадрового состава, аудит кадрового потенциала организации; методы оптимизации кадрового состава организации; предупреждение проблем с персоналом, основные направления обучающего консультирования по проблемам управления персоналом; управление персоналом кризисного предприятия.

Ответственность консультанта: профессионально-этические принципы деятельности консультанта; определение ответственности консультанта за выполненную работу; требования к деятельности консультанта во время выполнения проекта; принципы работы с клиентом; ключевые компетенции и личностные качества консультанта.

Консультирование как бизнес: управление консалтинговой фирмой, маркетинг услуг фирмы, персонал фирмы, обучение консалтингу.

ОСНОВЫ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И КОНТРОЛЛИНГА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – формирование компетенций, необходимых для осуществления деятельности кадрового планирования и контроллинга.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК -2.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы кадрового планирования и контроллинга.

Уметь: использовать опыт формирования кадрового планирования в современных организациях; формировать систему кадрового контроллинга организации.

Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

4. Содержание дисциплины

Стратегия управления персоналом. Этапы планирования и реализации кадровой политики. Аудит персонала.

Правовые аспекты планирования численности персонала. Методику определения численности персонала. Уметь рассчитывать необходимую потребность персонала.

Расчет потребной численности персонала по различным категориям сотрудников.

Подбор кадров. Затраты на кадровое обеспечение.

Аудит как фактор формирования стратегии кадровой политики организации.

Сущность и цели аудита персонала. Основные задачи аудита персонала. Принципы аудита персонала. Типы и стратегии аудита персонала.

Организация и информационное обеспечение аудита персонала.

Организация аудита персонала. Информационное обеспечение аудита персонала.

Понятие и цели кадрового планирования. Кадровый контролинг.. Сущность оперативного плана работы с персоналом.

Понятие планирования численности персонала. Сущность планирования численности персонала. Оптимизация численности персонала: приоритеты работодателя. Планирование высвобождения персонала. Оптимизация использования персонала

Планирование численности персонала. Стратегическое планирование численности персонала. Тактическое планирование численности персонала. Методы планирования численности персонала

Планирование кадров и их подбор. Явочный, списочный и среднесписочный состав кадров. Методы расчета численности работающих. Подбор кадров.

Определение потребности в специалистах службы управления персоналом. Затраты на кадровое обеспечение. Способы планирования кадрового состава. Определение качества реализации функций по управлению персоналом.

Кадровый контролинг и кадровое планирование. Детализированный перечень задач кадрового контролинга. Качественная потребность. Расчет численности персонала на основе данных о трудоемкости рабочего процесса.

ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП. Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины сформировать у будущего бакалавра комплекс знаний, умений и навыков (компетенций) в области формирования кадровой политики и проведения кадрового планирования в организации, обеспечение профессионального подхода к кадровому менеджменту.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных компетенций: ПК-2.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умеет применять их на практике; основы стратегического управления персоналом и умеет применять их на практике; основы кадрового планирования и умеет применять их на практике.

Уметь: применять основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умеет применять их на практике; применять основы стратегического управления персоналом на практике; применять основы кадрового планирования на практике.

Владеть: навыками основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умеет применять их на практике; навыками разработки стратегического управления персоналом на практике; навыками кадрового планирования на практике.

4. Содержание учебной дисциплины

Кадровая политика как часть общей политики организации. Концепция кадровой политики. Виды кадровой политики. Механизм государственной кадровой политики. Цели и задачи кадровой политики организации.

КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО И ДОКУМЕНТООБОРОТ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору вариативной части блок 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – формирование компетенций, необходимых для осуществления деятельности кадрового делопроизводства и документооборота.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-10, ПК-12, ПК-13.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: Трудовой кодекс Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями;

основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.

Уметь: вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знает основы кадровой статистики, владеет навыками составления кадровой отчетности;

вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности,

Владеть: навыками оформления сопровождающей документации;

навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников

4. Содержание учебной дисциплины

Кадровое делопроизводство. Инструкция по кадровому делопроизводству: состав кадровых документов компании; порядок подготовки документов, регулирующих трудовые взаимоотношения; особенности оформления документации по тем или иным кадровым операциям; организация документооборота в отделе кадров;• осуществления контроля исполнения документов; организация кадровых документов в делопроизводстве компании; порядок передачи дел из отдела кадров на архивное хранение. Организация кадрового делопроизводства. Документы кадрового делопроизводства. Кадровое делопроизводство: приказы. Кадровое делопроизводство: обязанности. Аудит кадрового делопроизводства.

ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП. Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору вариативной части блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.02 «Менеджмент».

2. Цель изучения учебной дисциплины – на основе теоретических, методических и практических основ документационного обеспечения управления, раскрыть основные правила формирования документированной информации и возможности ее использования для принятия управленческих решений.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО, процессе освоения дисциплины направлена на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций: ПК – 10, ПК-12, ПК-13.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основную терминологию и понятия в области изучаемого курса; нормативно-методическую базу ДОУ; виды документов образующихся в управленческой деятельности; основные системы документов и их классификацию; масштабы и объем документооборота.

Уметь: разрабатывать, оформлять и пользоваться основными документами в области профессиональной деятельности; организовывать порядок движения документов в организации.

Владеть: навыками использования документов и управления документопотоком; основами организации, делопроизводственной деятельности.

4. Содержание учебной дисциплины.

Развитие системы государственного документационного обеспечения управления в России. Нормативно-методическая база ДОУ. Основные понятия ДОУ. Правила оформления документов. Основные системы документации и их классификация. Технология работы с документами. Управление документацией. Информационно-поисковые системы. Обеспечение сохранности и защиты документной информации. Архивное хранение документов. Язык и стиль документов.