



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| Наименование дисциплины | | Аттестация персонала | | | |
|--|---|----------------------|---|--------------|-------------------|
| Курс(ы) | 4 | Семестр(ы) | 7 | Трудоемкость | 5 з.е. (180ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Аттестация персонала» относится к вариативной части образовательной программы. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к прохождению учебной, производственной и преддипломной практики, а так же изучения таких дисциплин как «Управление карьерой», «Управление социальным развитием персонала», и подготовке к итоговой государственной аттестации.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">-основы управления персоналом организации;-этику деловых отношений;-психологию и социологию управления. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">-выявлять особенности персонала предприятия как объекта управления,-анализировать потенциалы работников и формировать кадровый резерв, выстраивать деловую карьеру работников;- находить и использовать информацию из учебной, научной литературы и интернет-источников для проведения анализа социально-экономического положения фирмы; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- навыками анализа процессов кадровой политики в организации,-технологиями повышения эффективности управленческих решений,-психологическими основами управления персоналом. | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ПК-6 - знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике.</p> <p>ПК-7 – знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навык</p> <p>ПК-10 - знанием Трудового кодекса 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 и владением навыками оформления сопровождающей документации.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- теоретические основы проведения оценки и аттестации персонала (ПК-7),- цели, задачи, функции, виды аттестации персонала (ПК-6, ПК-7);- критерии и показатели оценки персонала (ПК-7);- психологические, социальные, экономические факторы, учитываемые при проведении аттестации (ПК-7),- технологии оценки потенциала работников и методы аттестации персонала (ПК-7, ПК-10);- распределение функций по проведению аттестации между работниками (ПК-7);- методы оценки эффективности аттестации персонала (ПК-7). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять современные методики оценки и аттестации персонала (ПК-7);- прогнозировать и определять потребность в персонале (ПК-7); | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

- анализировать кадровый потенциал организации, отдельного работника (ПК-6);
- изучать профессиональные, деловые и личностные качества работников в целях рационального их использования (ПК-6);
- анализировать социальные процессы и отношения в организации (ПК-10);

Владеть:

- навыками организации и применение современных методов оценки персонала (ПК-7);
- навыками организации работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6);
- методами планирования численности и профессионального состава персонала (ПК-6);
- навыками организации процесса планирования и оптимизации структуры персонала (ПК-7, ПК-10);
- навыками разработки, обоснования и внедрения проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях) (ПК-6, ПК-10).

Основное содержание дисциплины

Тема 1. Понятие оценки и аттестации персонала.

Тема 2. Методы оценки управленческого персонала в организации.

Тема 3. Количественные методы оценки персонала.

Тема 4. Качественные методы оценки и аттестации персонала.

Тема 5. Процедура процесса оценки и аттестации персонала в организации.

Тема 6. Аттестация рабочих мест по условиям труда.

Тема 7. Оценка и аттестация персонала в рамках компетентностного подхода.

Тема 8. Оценка и аттестация персонала с использованием системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности).

Ответственная кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|-----------------------|---|---------------------|-------------------------------|
| Наименование дисциплины | | Экономика организации | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 3 | Трудоемкость | 4 зачетных единиц (144 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части учебного плана. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к <i>освоению дисциплин</i>: «Экономика управления персоналом», «Управление персоналом организации», «Антикризисное управление», «Основы финансового менеджмента», «Управление проектами».</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать</p> <p><i>знаниями</i>:</p> <p>принципов, методов и законов экономической теории и основ теории управления;</p> <p><i>умениями</i>:</p> <p>находить и использовать информацию из учебной, научной литературы, и интернет-источников для исследовательской и аналитической деятельности;</p> <p><i>навыками</i>:</p> <p>устного выступления по прочитанному материалу, математических расчетов, самостоятельной работы с литературой и организации выполнения самостоятельных заданий, <i>полученными ранее в ходе изучения дисциплин</i>: «Экономическая теория», «Основы управления персоналом», «Основы теории управления».</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>общекультурные (ОК):</p> <ul style="list-style-type: none">-способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3); <p>профессиональные (ПК):</p> <ul style="list-style-type: none">- знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации (ПК-12);-владением 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 и умением применять их на практике (ПК-14). | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">-виды организаций и организационно-правовые формы юридических лиц (ОК-3);-ресурсы, не обходимые организации для успешной деятельности (ОК-3);-виды организационно-производственных структуры предприятий (ПК-12);-основы расчета валовой выручка, бухгалтерской и экономической прибыли (ОК-3); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">-определять издержки производства (ОК-3);-рассчитывать потребность организации в персонале и определять источники его формирования (ПК-12),-оценивать результаты хозяйственно-финансовой деятельности организации (ПК-14);-диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы в организации (ОК-3); <p>Владеть:</p> | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

-навыками сбора информации для анализа работы организации (ПК-14);
-навыками анализа экономических показателей деятельности организации (ПК-14);
-навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации (ПК-14).

Основное содержание дисциплины

Тема 1. Организация – основное звено экономики. Понятие организации.

Тема 2. Типы производства. Производственная и организационная структура организации.

Тема 3. Имущество организации, уставный капитал, основной капитал, его оценка.

Тема 4. Персонал организации, его состав, расчет потребности в персонале, источники формирования.

Тема 5. Производственная программа и производственная мощность, издержки производства и себестоимость продукции.

Тема 6. Валовая выручка и издержки, прибыль бухгалтерская и экономическая, чистый денежный поток, расчет их величин.

Тема 7. Результаты хозяйственно-финансовой деятельности организации.

Тема 8. Экономическая безопасность организации

Тема 9. Материальное и финансовое обеспечение функционирования и развития организации.

Ответственная кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|------------------------------|---|---------------------|------------------------------|
| Наименование дисциплины | | Экономика и социология труда | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 3 | Трудоемкость | 3 зачетных единиц (108ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к базовой части учебного плана. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к <i>освоению дисциплин:</i> «Экономика управления персоналом», «Управление персоналом организации», «Социологические исследования в управлении персоналом», «Управление персоналом в сфере экономики и бизнеса», «Управление персоналом в социальной сфере», «Социология организации», «Оплата труда».</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать <i>знаниями:</i></p> <p>принципов, методов и законов экономической теории и базовых понятий социологии управления;</p> <p><i>умениями:</i></p> <p>находить и использовать информацию из учебной, научной литературы, и интернет-источников для исследовательской и аналитической деятельности;</p> <p><i>навыками:</i></p> <p>устного выступления по прочитанному материалу, математических расчетов, самостоятельной работы с литературой и организации выполнения самостоятельных заданий, <i>полученными ранее в ходе изучения дисциплин:</i> «Экономическая теория», «Основы управления персоналом», «Основы теории управления».</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>Общекультурные компетенции:</p> <p>-способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);</p> <p>Общепрофессиональные:</p> <p>-способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);</p> <p>-владением 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 (ОПК-6);</p> <p>Профессиональные:</p> <p>-владением 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 и умением применять их на практике (ПК-14).</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <p>- основные понятия и категории, характеризующие сферу экономики труда: численность персонала, производительность труда работников, формы и системы заработной платы на предприятии (ОК-3);</p> <p>- основные принципы организации оплаты труда в России и за рубежом, структуру заработной платы работников, системы оплаты труда (ОК-3);</p> <p>- основные меры государственного воздействия на организацию оплаты труда на предприятиях (ОК-3);</p> <p>Уметь:</p> | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

- рассчитывать важнейшие трудовые показатели и проводить их анализ (ОПК-5);
- проводить комплексный анализ состояния трудовой сферы предприятия с точки зрения эффективности управления персоналом (ОПК-5);
- применять важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей на практике (ПК-14);

Владеть:

- навыками анализа динамики показателей по труду и определения тенденции их развития (ПК-14);
- основами подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике (ОПК-5);
- способностью к обобщению и анализу информации по исследованию удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ОПК-6).
- основными методами планирования на будущий период экономически обоснованных трудовых показателей заработной платы (ПК-14).

Основное содержание дисциплины

- Тема 1. Введение в дисциплину «Экономика и социология труда»
- Тема 2. Производительность труда, ее значение и методы измерения
- Тема 3. Численность работников предприятия и ее планирование
- Тема 4. Организация оплаты труда: сущность, принципы, формы и системы
- Тема 5. Организация оплаты труда в России
- Тема 6. Организация оплаты труда за рубежом
- Тема 7. Государственное регулирование социально-трудовых отношений
- Тема 8. Корпоративная социальная ответственность и ее элементы

Ответственная кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|--|---|---------------------|-------------------------------|
| Наименование дисциплины | | Система государственного и муниципального управления | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 3 | Трудоемкость | 4 зачетных единиц (144 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части учебного плана. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к <i>освоению дисциплин</i>: «Управление персоналом в системе государственной и муниципальной службы», «Управление проектами», «Основы управленческого консультирования», «Управление персоналом организации».</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать <i>знаниями</i>: принципов, методов и законов экономической теории и основ теории управления; <i>умениями</i>: находить и использовать информацию из учебной, научной литературы, и интернет-источников для исследовательской и аналитической деятельности; <i>навыками</i>: устного выступления по прочитанному материалу, самостоятельной работы с литературой и организации выполнения самостоятельных заданий, <i>полученными ранее в ходе изучения дисциплин</i>: «Экономическая теория», «Основы управления персоналом», «Основы теории управления».</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>общекультурные (ОК): - способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2); профессиональные (ПК): - знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации (ПК-12).</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- основные принципы и механизмы принятия управленческих решений в системе государственного и муниципального управления (ПК-12);- правовые основы системы российского государства и местного самоуправления (ОК-2);- основные исторические тенденции развития системы государственного и муниципального управления (ОК-2);- современные отечественные и зарубежные научные подходы к адаптации персонала в системе государственного и муниципального управления (ПК-12);- основные направления анализа процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-12). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- классифицировать нормативно-правовые акты по различным критериям, искать и делать подборку необходимых по теме нормативно-правовых документов (ПК-12);- называть основные этапы развития государства и местного самоуправления (ОК-2);- обосновать необходимость применения различного оборудования, современной аппаратуры и информационных технологий для достижения целей и задач адаптации персо- | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

нала в системе государственного и муниципального управления (ПК-12);

- формулировать теоретические выводы и практические рекомендации на основе анализа процессов групповой динамики и принципов формирования команды в системе государственного и муниципального управления (ПК-12).

Владеть:

- навыками анализа социальных последствий принятых управленческих решений и их соответствия целям и задачам государственного и муниципального управления (ПК-12);

- навыками работы с нормативно-правовыми документами, справочно-правовыми системами (ПК-12);

- навыками применения принципа историзма к анализу процессов в системе государственного и муниципального управления (ОК-2);

- навыками использования оборудования, современной аппаратуры и информационных технологий для достижения целей и задач адаптации персонала в системе государственного и муниципального управления (ПК-12).

Основное содержание дисциплины

Тема 1. Государственное и муниципальное управление как отрасль знания и учебная дисциплина.

Тема 2. Ведущие научные школы и направления в теории государственного управления.

Тема 3. Основные характеристики государственного и муниципального управления.

Тема 4. Цели и функциональная структура государственного и муниципального управления.

Тема 5. Организационная структура государственного управления.

Тема 6. Региональное управление.

Тема 7. Основы местного самоуправления.

Тема 8. Основы государственной и муниципальной службы.

Ответственная кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| Наименование дисциплины | | Рынок труда | | | |
|---|---|-------------|---|--------------|--|
| Курс(ы) | 4 | Семестр(ы) | 7 | Трудоемкость | 2 зачетных единиц (72 академических часов) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части учебного плана. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к <i>освоению дисциплин</i>: «Управление карьерой», «Управление социальным развитием персонала», «Производственная практика, преддипломная».</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать <i>знаниями</i>:</p> <p>терминологии, характеризующей рынок труда, занятость населения и безработицу;</p> <p><i>умениями</i>:</p> <p>находить и использовать информацию из учебной, научной, справочной литературы, статистических сборников и интернет-источников для исследовательской и аналитической деятельности;</p> <p><i>навыками</i>:</p> <p>устного выступления по прочитанному материалу, математических расчетов, самостоятельной работы с литературой и самостоятельного выполнения заданий, <i>полученными ранее в ходе изучения дисциплин</i>: «Экономика и социология труда», «Маркетинг персонала», «Экономическая теория».</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>профессиональные (ПК):</p> <ul style="list-style-type: none">-знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);-знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4). | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- основные категории: рынок труда и его классификация, занятость населения, безработица и ее формы ПК-2;- тенденции развития российского рынка труда, новые формы занятости, особенности безработицы ПК-4;- характеристики развития рынка труда и безработицы за рубежом, в развитых и развивающихся странах ПК-4;- методы анализа и планирования важнейших показателей рынка труда, занятости и безработицы ПК-2; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- строить ряды динамики и тренды, наглядно показывающие характер развития того или иного явления на рынке труда ПК-2;- применять на практическом материале приемы расчета наиболее значимых показателей рынка труда ПК-2;- аргументировано излагать собственную точку зрения при анализе явлений социаль- | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

но-трудовой сферы, касающихся рынка труда, занятости и безработицы ПК-4;

Владеть:

- методикой работы со статистическими источниками информации, отбирая и перерабатывая нужный для себя материал ПК-2;
- методикой расчета и анализа важнейших показателей, характеризующих развитие и динамику рынка труда, занятости населения и безработицы ПК-2.

Основное содержание дисциплины

- Тема 1. Занятость населения и ее регулирование
- Тема 2. Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели
- Тема 3. Безработица: причины, особенности и пути минимизации
- Тема 4. Государственное регулирование социально-трудовых отношений занятости
- Тема 5. Теоретические основы исследования трудовой миграции
- Тема 6. Механизм формирования доходов в сфере занятости
- Тема 7. Уровень и качество жизни населения

Ответственная кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|--------------------------|---|---------------------|--|
| Наименование дисциплины | | Основы организации труда | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 3 | Трудоемкость | 2 зачетных единиц (72 академических часов) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части учебного плана. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к <i>освоению дисциплин</i>: «Основы безопасности труда», «Регламентация и нормирование труда», «Управление персоналом организации», «Трудовое право».</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать <i>знаниями</i>:</p> <p>основ психофизиологии профессиональной деятельности, правил безопасности жизнедеятельности;</p> <p><i>умениями</i>:</p> <p>находить и использовать информацию из учебной, научной литературы, нормативно-правовых источников, справочной литературы и интернет-источников для исследовательской и аналитической деятельности;</p> <p><i>навыками</i>:</p> <p>навыками устного выступления по прочитанному материалу, математических расчетов, самостоятельной работы с литературой и организации выполнения самостоятельных заданий, <i>полученными ранее в ходе изучения дисциплин</i>: «Безопасность жизнедеятельности», «Основы управления персоналом», «Психофизиология профессиональной деятельности».</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>профессиональные (ПК):</p> <p>-знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5);</p> <p>-знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9);</p> <p>-владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) (ПК-11).</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <p>- основоположников научной организации труда персонала (ПК-5);</p> <p>- основные категории, функции и принципы научной организации труда, методы научной организации труда персонала (ПК-11);</p> <p>-основы нормативно-правовой базы безопасности организации труда на предприятии (ПК-9);</p> | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

-особенности организации и обслуживания рабочих мест на предприятии (ПК-9);

Уметь:

- применять на практике приемы и принципы научной организации труда (ПК-5);
- определять важнейшие показатели научной организации труда персонала (ПК-5);
- рассчитывать уровень эффективности организации труда на рабочем месте (ПК-11);

Владеть:

- навыками научной организации труда персонала (ПК-5);
- навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (ПК-11);
- методиками оценки уровня научной организации труда персонала в производственных условиях (ПК-11).

Основное содержание дисциплины

- Тема 1. Введение в учебный курс «Основы организации труда»
- Тема 2. История развития научной организации труда
- Тема 3. Производственный процесс и его элементы
- Тема 4. Разделение и кооперация труда на предприятии
- Тема 5. Совмещение профессий и многостаночное обслуживание
- Тема 6. Организация рабочих мест на предприятии
- Тема 7. Обслуживание рабочих мест на предприятии

Ответственная кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)

| Наименование дисциплины | | Оплата труда персонала | | | |
|--|---|------------------------|---|--------------|---|
| Курс(ы) | 4 | Семестр(ы) | 7 | Трудоемкость | 3 зачетных единиц (108 академических часов) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части учебного плана.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: «Управление карьерой», «Управленческий учет и учет персонала», прохождению «Производственной практики, преддипломной».</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями:</p> <p>основ мотивации персонала на трудовую деятельность, форм и систем оплаты труда, основных требования к регламентации и нормированию труда;</p> <p>умениями:</p> <p>находить и использовать информацию из учебной, научной литературы, нормативно-правовых источников, справочной литературы и интернет-источников для исследовательской и аналитической деятельности;</p> <p>навыками:</p> <p>математических расчетов, устного выступления по прочитанному материалу, самостоятельной работы с литературой и самостоятельного выполнения заданий, полученными ранее в ходе изучения дисциплин: «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Регламентация и нормирование труда», «Экономика и социология труда», «Трудовое право», «Экономика управления персоналом», «Экономика организации».</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>профессиональные (ПК):</p> <p>-знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8);</p> <p>-владением 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 и умением применять их на практике (ПК-14).</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <p>- основные понятия и категории, характеризующие сферу оплаты труда персонала: формы и системы заработной платы на предприятии, структуру заработной платы (ПК-8);</p> <p>- основные принципы и системы организации оплаты труда в России и за рубежом (ПК-8);</p> <p>- основные меры государственного воздействия на организацию оплаты труда на предприятиях (ПК-8).</p> <p>Уметь:</p> <p>- рассчитывать важнейшие показатели оплаты труда, анализировать их динамику, определять тенденции их развития (ПК-8)</p> <p>- проводить комплексный анализ системы организации оплаты труда (ПК-14).</p> <p>Владеть:</p> | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)

- важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, отражающих эффективность организации оплаты труда (ПК-14);
- основами подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации (ПК-14)
- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению мотивирования и стимулирования персонала (ПК-14)

Основное содержание дисциплины

Тема 1. Место и роль оплаты труда в системе управления предприятием

Тема 2. Инструменты стимулирования труда. Компенсационные программы стимулирования

Тема 3. Трудовая мотивация и ее элементы

Тема 4. Системы грейдинга и KPI, как современные концепции оценки труда персонала

Тема 5. Отечественный опыт и современные взгляды на организацию оплаты труда в России

Тема 6. Зарубежный опыт организации оплаты труда персонала

Ответственная кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|---------------------------------|---|---------------------|---|
| Наименование дисциплины | | Экономика управления персоналом | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 4 | Трудоемкость | 3 зачетных единиц (108 академических часов) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к базовой части учебного плана. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к <i>освоению дисциплин</i>: «Управление персоналом организации», «Маркетинг персонала», «Оплата труда персонала».</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать <i>знаниями</i>:</p> <p>базовых понятий экономики организации, принципов и подходов к научной организации труда предприятию;</p> <p><i>умениями</i>:</p> <p>находить и использовать информацию из учебной, научной литературы и интернет-источников;</p> <p><i>навыками</i>:</p> <p>математических расчетов, устного выступления по прочитанному материалу, самостоятельной работы с литературой и организации выполнения самостоятельных заданий, <i>полученными ранее в ходе изучения дисциплин</i>: «Экономика организации», «Основы организации труда».</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>общие (ОК) способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);</p> <p>общепрофессиональные (ОПК) владением 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 (ОПК-6).</p> <p>профессиональные (ПК): владением 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 и умением применять их на практике (ПК-14).</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">-экономическую сущность и подходы к оценке человеческого и интеллектуального капитала (ОК-3);- принципы организационно-экономического механизма формирования эффективных систем управления персоналом (ОК-3);-принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда и умение применять их на практике (ОПК-6); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- вести расчет, анализ и сравнение показателей выработки, трудоемкости продукции, численности различных профессиональных групп работников предприятия, элементов структуры заработной платы работников (ПК-14; ОПК-6);- применять основные методы планирования экономически обоснованных трудовых | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)

показателей на будущий период (ПК-14);

-применять методику экономической оценки трудового потенциала, интеллектуального и человеческого капитала (ПК-14);

Владеть:

-навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (ПК-14);

- основными навыками планирования трудовых показателей на основании выводов и положений, полученных в результате их анализа (ПК-14; ОПК-6);

- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду и умением применять их на практике (ОПК-6).

Основное содержание дисциплины

Тема 1. Человеческий и интеллектуальный капитал: экономическая сущность и оценка

Тема 2. Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем управления персоналом

Тема 3. Анализ и планирование трудовых показателей на предприятии

Тема 4. Анализ и планирование показателей производительности труда

Тема 5. Численность персонала и планирование расходов

Тема 6. Планирование расходов на фонд оплаты труда.

Ответственная(ые) кафедра(ы)

Социологии и управления персоналом



| | | | | | |
|--|---|------------------------------------|---|---------------------|-------------------------------|
| Наименование дисциплины | | Регламентация и нормирование труда | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 4 | Трудоемкость | 3 зачетных единиц (108 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части учебного плана. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к <i>освоению дисциплин</i>: «Управление персоналом организации», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать <i>знаниями</i>:</p> <p>основных категорий, функций и принципов научной организации труда, методов научной организации труда персонала на предприятии;</p> <p><i>умениями</i>:</p> <p>находить и использовать информацию из учебной, научной, справочной литературы, правовых источников и интернет-источников;</p> <p><i>навыками</i>:</p> <p>математических расчетов, устного выступления по прочитанному материалу, самостоятельной работы с литературой и организации выполнения самостоятельных заданий, <i>полученными ранее в ходе изучения дисциплин</i>: «Основы организации труда», «Экономика организации».</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>общие (ОК) способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4).</p> <p>профессиональные (ПК): знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5);</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- основные теоретические категории, правовую информацию характеризующую регламентацию и нормирование труда персонала (ОК-4);- основные виды наблюдений за рабочим временем (ПК-5);- основы расчета и анализа выполнения важнейших норм труда (ОК-4, ПК-5); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- рассчитывать нормы времени и выработки (ПК-5);- осуществлять анализ уровня выполнения норм труда на предприятии (ПК-5);- проводить анализ и планирование рабочего времени служащих (ПК-5) <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- методиками расчета норм времени и выработки (ПК-5);- основами проведения хронометража и фотографии рабочего дня (ПК-5);- навыками учета и контроля за выполнением норм труда (ПК-5). | | | | | |
| Основное содержание дисциплины | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)

Тема 1. Регламентация и нормирование труда. Их роль и значение в рыночных условиях

Тема 2. Виды и способы наблюдения за рабочим временем

Тема 3. Классификация затрат рабочего времени исполнителя и оборудования

Тема 4. Виды норм труда на предприятии

Тема 5. Расчет нормативов по труду

Тема 6. Нормирование труда вспомогательных рабочих

Тема 7. Учет и контроль за выполнением норм труда

Тема 8. Анализ и планирование рабочего времени служащих

Ответственная кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|---------------------------|---|---------------------|---|
| Наименование дисциплины | | Основы безопасности труда | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 4 | Трудоемкость | 3 зачетных единиц (108 академических часов) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к базовой части учебного плана. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к <i>освоению дисциплин</i>: «Управление персоналом организации», производственная практика, практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать <i>знаниями</i>: основ организации труда на предприятии, требований к организации и обслуживанию рабочих мест на предприятии;</p> <p><i>умениями</i>: находить и использовать информацию из учебной, научной, нормативно-правовой и справочной литературы и интернет-источников;</p> <p><i>навыками</i>: устного выступления по прочитанному материалу, самостоятельной работы с литературой и организации выполнения самостоятельных заданий, математических расчетов, <i>полученными ранее в ходе изучения дисциплин</i>: «Безопасность жизнедеятельности», «Основы организации труда».</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>общие (ОК) - способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9);</p> <p>профессиональные (ПК): - знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9).</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- правовые, нормативные и организационные аспекты охраны труда (ПК-9);- основные требования к организации безопасных условий труда (ПК-9);- основы обеспечения безопасности при воздействии шума и вибрации (ПК-9);- основы обеспечения электробезопасности (ПК-9);- основы обеспечения комфортного микроклимата производственных помещений (ПК-9);- основы обеспечения пожаробезопасности (ПК-9);- основные принципы оказания первой помощи пострадавшим (ОК-9); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- составлять график отпусков, разрабатывать режимы труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда (ПК-9);- определять степень тяжести и показатели напряженности трудового процесса (ПК-9);- выявлять угрозы безопасности объекта (ПК-9); | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

- вести порядок расследования несчастных случаев на производстве, оформлять материалы расследования несчастных случаев на производстве и их учет (ПК-9);
- рассчитывать показатели травматизма на производстве (ПК-9);

Владеть:

- технологиями управления безопасностью труда персонала и умениями применять их на практике(ПК-9),
- навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала (ПК-9),
- методиками расчета и анализ количественных показателей, оценивающих эффективность внедряемых мероприятий безопасности труда (ПК-9).

Основное содержание дисциплины

- Тема 1. Основные положения законодательства об охране труда
- Тема 2. Обязанности работодателя и работника в области охраны труда
- Тема 3. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
- Тема 4. Организация охраны труда на предприятии
- Тема 5. Условия труда и их характеристика
- Тема 6. Режимы труда и отдыха
- Тема 7. Факторы вредности и их характеристика
- Тема 8. Обеспечение комфортного микроклимата производственных помещений
- Тема 9. Экономические аспекты охраны труда

Ответственная кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|---------------------|---|---------------------|-------------------------------|
| Наименование дисциплины | | Маркетинг персонала | | | |
| Курс(ы) | 3 | Семестр(ы) | 6 | Трудоемкость | 3 зачетных единиц (108 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части учебного плана. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к <i>освоению дисциплин:</i> «Рынок труда», «Связи с общественностью. Массовые коммуникации», «Управление карьерой».</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать <i>знаниями:</i></p> <p>основ экономики организации, понятийным аппаратом управления персоналом;</p> <p><i>умениями:</i></p> <p>находить и использовать информацию из учебной, научной литературы и интернет-источников для исследовательской и аналитической деятельности;</p> <p><i>навыками:</i></p> <p>устного выступления по прочитанному материалу, самостоятельной работы с литературой и самостоятельного выполнения заданий,</p> <p><i>полученными ранее в ходе изучения дисциплин:</i> «Основы управления персоналом», «Основы теории управления», «Экономика организации», «Экономика управления персоналом».</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| профессиональные (ПК): знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2); | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ основные концепции маркетинга персонала (ПК-2);▪ функции и инструменты маркетинга персонала (ПК-2);▪ технологию управления маркетингом персонала на предприятии (ПК-2) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ применять на практике основные инструменты маркетинга персонала (ПК-2);▪ собирать маркетинговую информацию, подбирать методы маркетинговых исследований и проводить их на практике (ПК-2); <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ современными инструментами маркетинга персонала (ПК-2);▪ технологией проведения маркетинговых исследований рынка труда (ПК-2);▪ технологией формирования имиджа организации как работодателя (ПК-2). | | | | | |
| Основное содержание дисциплины | | | | | |
| Тема 1. Занятость населения и рынок труда: основные понятия и категории Тема 2. Система маркетинговой информации и маркетинговых исследований Тема 3. Сущность и содержание маркетинга персонала Тема 4. Инструменты маркетинга персонала Тема 5. Управление маркетингом персонала на предприятии | | | | | |
| Ответственная(ые) кафедра(ы) | | | | | |
| Социологии и управления персоналом | | | | | |



| | | | | | |
|--|---|---|---------|---------------------|-------------------|
| Наименование дисциплины | | Формирование и развитие кадрового ресурса организации | | | |
| Курс(ы) | 3 | Семестр(ы) | 5 | Трудоемкость | 4 з.е. (144ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | экзамен | | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части образовательной программы, является дисциплиной по выбору. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: Гендерные аспекты управления персоналом, Управление персоналом в социальной сфере, Основы кадровой политики и кадрового планирования, а также прохождению производственной и преддипломной практики.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками, полученными ранее в ходе изучения дисциплин: Психология труда, Основы организации труда, Социология управления.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ПК-1 – знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;</p> <p>ПК-11 – владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках);</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">→ основные понятия дисциплины («человеческий потенциал», «человеческий капитал», «человеческие ресурсы», «кадры»), а также их соотношение; (ПК-1);→ методы формирования кадрового потенциала организаций (ПК-1);→ правила разработки локальных нормативных актов по организации труда (ПК-11);→ закономерности функционирования и развития кадрового ресурса организации в современном обществе (ПК-1),→ модели кадрового потенциала организации (ПК-11);→ основные направления развития кадрового ресурса организации (ПК-1). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">→ оперировать понятиями и категориями курса (ПК-1);→ разрабатывать организационную структуру (ПК-11);→ ориентироваться в социальных проблемах современного развития кадрового ресурса организации, применять технологии анализа кадрового ресурса организации (ПК-1, ПК-11);→ разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда на предприятиях разного типа и размера (ПК-11). <p>Владеть:</p> | | | | | |



- подходами к анализу кадрового ресурса организации (ПК-1);
- опытом диагностики трудового потенциала и интеллектуального капитала организации (ПК-1);
- активными приемами работы с кадровым ресурсом организации (ПК-1, ПК-11);
- навыками диагностики адаптации персонала, а также карьерного и профессионально-квалификационного развития персонала (ПК-1).

Основное содержание дисциплины

Тема 1. Понятие «потенциал» и подходы к его рассмотрению. Базовое понятие «потенциал» и его контексты. Соотношение понятий «человеческий потенциал», «человеческий капитал», «человеческие ресурсы».

Тема 2. Модель кадрового потенциала. Подходы к рассмотрению компонентов потенциала личности. Развитие потенциала персонала. Способы формирования эффективной команды сотрудников.

Тема 3. Основные направления развития кадрового потенциала организации. Развитие потенциала организации, как сопутствующая задача при оценке персонала. Аттестация персонала. Подбор и расстановка персонала. Формирование резерва на выдвижение. Подготовка руководителей и повышение их профессиональной компетентности, управленческой культуры. Совершенствование управления коллективом. Сокращение персонала. Нормативные акты организации труда и их разработка.

Тема 4. Алгоритм комплексной оценки персонала. Организационно-кадровый аудит. Процесс профессионального развития. Анализ процесса внутрифирменной коммуникации. Кадровая психодиагностика.

Тема 5. Адаптация персонала и развитие его потенциала. Виды адаптации. Затруднения адаптации. Психофизиологическая адаптация. Социально-психологическая адаптация. Профессиональная адаптация. Организационная адаптация.

Тема 6. Карьерный потенциал персонала как важный фактор развития организации. Понятие «карьера». Типы и стадии карьеры. Этапы карьеры работника. Управление карьерным потенциалом персонала. Технология сопровождения и развития карьеры сотрудника организации. Оценка карьерного потенциала.

Тема 7. Формирование кадрового резерва. Понятие «кадровый резерв». Виды кадрового резерва. Этапы работы с кадровым резервом. Анализ потребности в резерве. Формирование и составление списка резерва. Подготовка кандидатов.

Тема 8. Развитие профессионально-квалификационного потенциала. Система последипломного образования. Адаптационное образование. Повышение квалификации. Параллельное профессиональное образование. Психологические особенности взрослых обучаемых. Обучение в системе управления персоналом. Внутрифирменное обучение. Определение потребности в обучении. Задачи, решаемые в ходе обучения. Оценка эффективности обучения.

Ответственная(ые) кафедра(ы)

Кафедра социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|--------------------|---|---------------------|-------------------|
| Наименование дисциплины | | Социология региона | | | |
| Курс(ы) | 3 | Семестр(ы) | 5 | Трудоемкость | 3 з.е. (108ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части образовательной программы, является дисциплиной по выбору.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: Управление социальными изменениями, Управление социальным развитием персонала, Связи с общественностью и массовые коммуникации, а также прохождению производственной и преддипломной практики.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками, полученными ранее в ходе изучения дисциплин: Социология организации, Экономическая теория, Социология управления.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ОПК-4 – владение 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);</p> <p>ПК-29 – владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность 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.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">— основные закономерности формирования трудовых ресурсов региона, особенности регионального рынка труда (ОПК-4, ПК-29);— правовые и организационные принципы взаимодействия организации и кадровой службы с региональными отделениями Пенсионного фонда РФ, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения (ОПК-4);— основные региональные источники сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала (ПК-29);— основные методы диагностики состояния социальной сферы региона (ПК-29); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">— раскрывать основные закономерности формирования трудовых ресурсов региона, особенности регионального рынка труда (ОПК-4, ПК-29);— применять на практике правовые и организационные принципы взаимодействия организации и кадровой службы с региональными отделениями Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Фонда обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекции труда Российской Федерации, кадровых агентств, служб занятости населения (ОПК-4);— отбирать необходимую, верифицировать и классифицировать информацию для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности пер- | | | | | |



сонала, из региональных источников (региональная статистика, региональные СМИ. Региональные программы развития, региональное законодательство) (ПК-29).

Владеть:

- навыками определения потребностей региона в трудовых ресурсах (ОПК-4, ПК-29);
- навыками взаимодействия с региональными отделениями Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Фонда обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекции труда Российской Федерации, кадровых агентств, служб занятости населения;
- навыками взаимодействия с региональными отделениями Национального союза кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом (ОПК-4);
- навыками сбора, верификации, классификации информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала, из региональных источников (региональная статистика, региональные СМИ. Региональные программы развития, региональное законодательство) (ПК-29).

Основное содержание дисциплины

Тема 1. Социология региона как наука

Объект и предмет социологии региона. История социологического изучения регионов в западной и отечественной науке. Связь социологии региона с другими отраслями социологического знания. Научное и практическое значение изучения регионов в современном российском обществе.

Тема 2. Регион как объект социологического анализа

Сущность и особенности системного метода. Регион как система. Структура и функции региона. Типология регионов. Статус регионов в истории российского государства. Статус регионов в современном российском государстве. Регион как субъект Российской Федерации. Социокультурная и социально-экономическая дифференциация российских регионов

Тема 3. Эволюция социологии региона в России и за рубежом

Основные этапы развития региона в России и за рубежом. Старый и новый регионализм. Особенности предмета социологии региона в различные этапы ее развития. Институционализация социологии региона в России в конце XX века.

Тема 4. Социальная структура региона

Понятие «региональной общности» и ее структуры. Структурно-функциональный, институциональный и классовый подходы к изучению структуры региональной общности. Социально-территориальные отношения. Социально-трансформационная структура региона.

Тема 5. Типология регионов.

Сущность типологического анализа. Типы регионов: ядерный – полупериферийный – периферийный; центральный – периферийный; промышленный – аграрный – сырьевой – отсталый; инновационный – адаптивный – консервативный; регион-донор – самодостаточный – дотационный. 3. Специфика статуса анклавных регионов.

Тема 6. Социальное неравенство и социальная стратификация в регионах РФ

Картина социального неравенства в российском обществе: додефолтный и постдефолтный период. Типология регионов по ВРП. Тенденции межрегиональных различий в условиях жизни населения. Бедность в регионах РФ. Неравенство и бедность в Ивановской области. Федеральный, региональный, муниципальный уровни социальной политики. Субъекты и объекты социальной политики региона. Приоритеты социальной политики региона. Социальная защита и социальное обслуживание в Ивановской области. Социальные



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

технологии регионального управления социальной сферой.

Тема 7. Принципы взаимодействия организации и кадровой службы с региональными государственными и некоммерческими организациями.

Тема 8. Региональная и территориальная идентичность

Понятие территориальной идентичности. Факторы формирования РИ. Типы регионов и территориальная идентичность населения. Региональные идентичности в современной России.

Тема 9. Территориальное поведение

Территориальное поведение как предмет социологического анализа. Понятие «территориальное поведение». Факторы формирования территориального поведения. Типология территориального поведения. Миграция как тип территориального поведения.

Ответственная кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|---|---------|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности | | | |
| Курс(ы) | 3 | Семестр(ы) | 5 | Трудоемкость | 4 з.е. (144 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | экзамен | | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Мотивация и стимулирование трудовой деятельности относится к базовой части образовательной программы.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: оплата труда персонала, антикризисное управление, основы кадровой политики и кадрового планирования, маркетинг персонала, психологические основы управления персоналом, управление социальным развитием персонала, управление карьерой, прохождению производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, производственной преддипломной практики.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками/опытом практической деятельности, полученными ранее в ходе изучения дисциплин: психология, психология управления, психология труда, экономическая теория, основы управления персоналом, социология управления, экономика управления персоналом, социологические исследования в управлении персоналом.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ОПК-8 - способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты;</p> <p>ПК-8 - знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- базовые положения основных классических и современных теорий мотивации,- сущность, основные положения и специфику мотивации и стимулирования труда,- структуру и механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации,- теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда, формированию компенсационной политики организации,- оценивать влияние системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации,- проектировать системы мотивации и социально-трудовые отношения с учетом комплекса экономических и социальных факторов; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- методами построения и оптимизации систем мотивации и стимулирования труда,- современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. | | | | | |
| Основное содержание дисциплины | | | | | |
| <p>Тема 1. Мотивы в структуре труда и трудовой деятельности.</p> <p>Тема 2. Потребности в структуре мотивационного процесса.</p> <p>Тема 3. Процессуальные теории трудовой мотивации.</p> <p>Тема 4. Структура и виды мотивов трудового поведения.</p> <p>Тема 5. Механизм трудовой мотивации и его основные компоненты.</p> | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)

Тема 6. Методы стимулирования трудовой деятельности.

Тема 7. Мотивация и стимулирование карьерного роста персонала.

Тема 8. Диагностика системы мотивации и стимулирования труда.

Тема 9. Разработка и внедрение системы мотивации и стимулирования труда.

Тема 10. Оценка эффективности управления мотивацией и стимулированием труда, ее формы и методы.

Ответственная кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|-------------------------------|---|---------------------|-------------------|
| Наименование дисциплины | | Социология организации | | | |
| Курс(ы) | 3 | Семестр(ы) | 5 | Трудоемкость | 4 з.е. (144ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | <i>экзамен</i> | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части образовательной программы, является дисциплиной по выбору.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: Социология региона, Управление социальными изменениями, Организационная культура, прохождению производственной и преддипломной практики.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками, полученными ранее в ходе изучения дисциплин: «Экономическая теория», «Основы теории управления», «Социология управления», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности». Также для успешного освоения курса студент должен уметь осуществлять самостоятельный поиск необходимых материалов в библиотеке с помощью библиографического каталога; осуществлять самостоятельный поиск в сети Интернет, использовать его как источник социологической информации; анализировать и сравнивать получаемую информацию, выделяя главную мысль; аргументировано отвечать на вопросы, четко формулируя собственную мысль; выражать собственную позицию по дискуссионным вопросам; обладать системным мышлением относительно социальных процессов и изменений.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ОПК-8 – способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;</p> <p>ПК-29 - владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность 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;</p> <p>ПК-32 – владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;</p> <p>ПК-33 - владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| Знать: | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none">✓ основные понятия социологии организаций (ОПК-8),✓ методы социологии организаций (ПК-29. ПК-32),✓ закономерности функционирования и развития организаций в современном обществе (ПК-29),✓ основные направления изучения организационной проблематики в мире и в России (ОПК-8),✓ параметры внутренней и внешней структуры организации (ОПК-8, ПК-29, ПК-32),✓ специфику межорганизационных отношений в современном мире (ОПК-8, ПК-29),✓ перспективы направления развития современной социологии организаций (ПК-29). | | | | | |
| Уметь: | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none">✓ оперировать понятиями и категориями социологии организаций (ОПК-8); | | | | | |



- ✓ выражать и обосновывать свою позицию по вопросам, касающимся современного состояния и развития организаций (ПК-33);
- ✓ вести научный диалог по актуальным вопросам и проблемам современной социологии организаций (ПК-33);
- ✓ корректно излагать мысли, почерпнутые из литературы (ПК-33);
- ✓ осуществлять диагностику состояния внутренней и внешней среды организации (ПК-29, ПК-32)
- ✓ ориентироваться в социальных проблемах современного развития организаций, применять технологии анализа социальных организаций (ОПК-8, ПК-29).

Владеть:

- ✓ социологическим подходом к анализу социальной организации разного типа и размера (ОПК-8, ПК-29);
- ✓ опытом диагностики организационных проблем (ПК-29, ПК-33);
- ✓ опытом репрезентации своей позиции по отдельным проблемам и вопросам социологии организации (ПК-33);
- ✓ навыками ведения дискуссии (ПК-33);
- ✓ активными приемами работы с аудиторией (ПК-33);
- ✓ приемами самоорганизации деятельности (ПК-33);
- ✓ навыками системного, структурно-функционального, ситуативного подходов к анализу организаций (ПК-29).

Основное содержание дисциплины

- Тема 1. Объект, предмет и методы социологии организаций
- Тема 2. Социальные организации в социологии.
- Тема 3. Становление социологии организаций как науки
- Тема 4. Организации как объект изучения социологии.
- Тема 5. Параметры внутренней структуры организации.
- Тема 6. Персонал организации.
- Тема 7. Лидерство в организациях.
- Тема 8. Организационные технологии.
- Тема 9. Клиенты и конкуренты в организации.
- Тема 10. Межорганизационные отношения в современном мире.
- Тема 11. Организационная культура.
- Тема 12. Организационные патологии.
- Тема 13. Современные организации: генезис, структура, управление
- Тема 14. Перспективные направления развития социологии организаций.

Ответственная кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|-------------------|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Философия | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 4 | Трудоемкость | 3 з.е. (108 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к базовой части образовательной программы.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: «История» (Б1.О.01), «Культурология» (Б1.Б.08), «Концепции современного естествознания» (Б1.Б.09), «Политология» (Б1.Б.11), «Социология» (Б1.Б.12), «Психология» (Б1.Б.13), «Логика» (Б1.Б.29), «Конфликтология» (Б1.В.10), «Социология региона» (Б1.В.ДВ.09.01).</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен знать основные (реперные) точки мировой истории;</p> <p>иметь представление о взаимосвязи оснований (причин) и следствий;</p> <p>владеть основами формально-логического мышления;</p> <p>владеть навыками структурирования мысли и аргументации;</p> <p>уметь составлять конспекты изучаемой литературы и источников;</p> <p>быть готовым к проблемному диалогу;</p> <p>уметь грамотно и четко излагать собственные мысли.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>а) общекультурные (ОК):</p> <p>ОК-1: способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции</p> <p>б) общепрофессиональные (ОПК):</p> <p>ОПК-1: знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <p>объект и предмет философии как науки, место и значение философии в системе культуры (ОК-1, ОПК-1);</p> <p>специфику философского метода познания действительности (в сравнении с мифологическим, научным, религиозным, художественным) (ОК-1, ОПК-1);</p> <p>функции философии для индивидуального и общественного сознания (ОК-1);</p> <p>структуру (систему) философского знания (онтология, гносеология, аксиология, праксиология; философская антропология, социальная философия, этика, эстетика) (ОК-1);</p> <p>историю мировой философии и представлять логику ее развития с древнейших времен (древне-египетский герметизм, китайская, индийская и античная философия) до наших дней (философия XX века, основные тенденции отечественной и зарубежной в современной философии) (ОК-1, ОПК-1);</p> <p>систему понятий и категорий философии как науки и учебной дисциплины (бытие, небытие, материя, пространство, время, движение, сознание, мышление, язык, речь, бессознательное и т. д.) (ОК-1);</p> <p>основные линии развития мировой философии, ее основные направления и школы, а также ее виднейших представителей (ОК-1);</p> <p>национальные философские школы (немецкая, английская, французская, испанская, русская, американская) (ОК-1);</p> <p>значимые первоисточники по истории развития мировой философской мысли (ОК-1);</p> <p>наиболее авторитетные философские парадигмы (философемы) осмысления индивидуального и общественного бытия (ОК-1, ОПК-1);</p> <p>основные философские, социально-философские, философско-культурологические закономерности индивидуального и общественного развития (ОК-1, ОПК-1);</p> <p>конкретно-исторические, этно-национальные (европейская, азиатская, евразийская) и регио-</p> | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

нальные типы культуры, их динамику, основные достижения в различных областях культурной практики (ОК-1, ОПК-1);

объективные связи обучения, воспитания и развития личности в образовательных процессах и социуме (ОК-1, ОПК-1);

основные потребности человека, эмоции и чувства (ОК-1, ОПК-1);

основные функции психики, иметь представление о роли разума, сознательного и бессознательного в регуляции поведения и функционирования общества и ноосферы (ОК-1, ОПК-1);

условия формирования личности, ее свободы, ответственности, прав и свобод, понимать роль насилия и ненасилия в истории и поведении, нравственных обязанностей человека по отношению к природе, обществу, другим и самому себе (ОК-1, ОПК-1);

Уметь:

оперировать понятиями и категориями античной, средневековой, новоевропейской и современной философии (ОК-1);

создавать и использовать опорные сигналы к определенным вопросам или философским проблемам (ОК-1);

выражать и обосновывать свою позицию по вопросам, касающимся ценностного отношения к историческому прошлому, настоящему и будущему (ОК-1);

определять философию, адекватную актуальной (реализуемой субъектом) сфере бытия или деятельности (ОК-1, ОПК-1);

давать логически верные определения научным и философским понятиям (ОК-1);

вести научный диалог по актуальным вопросам и проблемам современной философии (ОК-1, ОПК-1);

корректно излагать мысли, почерпнутые из первоисточников и литературы (ОК-1, ОПК-1);

критически анализировать первоисточники и литературу по заданной проблематике (ОК-1);

логически оперировать найденной информацией, создавая целостный системный образ репрезентации проблемы (ОК-1, ОПК-1);

анализировать взаимоотношения духовного и телесного, биологического и социального начал в человеке, отношения человека к природе и современных противоречий существования человека в ней (ОК-1, ОПК-1);

определять соотношение истины и заблуждения, знания и веры, рационального и иррационального в человеческой жизнедеятельности, особенностях функционирования знания в современном обществе, духовных ценностях, их значении в творчестве и повседневной жизни (ОК-1, ОПК-1);

видеть своеобразие философии, ее место в культуре, научных, философских и религиозных картинах мироздания, сущности, назначении и смысле жизни человека (ОК-1, ОПК-1);

Иметь практический опыт/Иметь навыки:

Использования метафизического, диалектического, исторического, компаративистского, герменевтического, феноменологического, экологического, семиотического, системно-синергетического, ноосферно-универсального подходов к анализу актуальной (реализуемой субъектом) сферы бытия или деятельности (ОК-1);

опытом организации и осуществления научной деятельности (ОК-1, ОПК-1);

опытом создания презентаций по отдельным философским проблемам и вопросам (ОК-1, ОПК-1);

навыками ведения дискуссии (ОК-1, ОПК-1);

навыками ведения различных видов диалога (полилога) (ОК-1, ОПК-1);

активными приемами работы с аудиторией (ОК-1, ОПК-1);

приемами самоорганизации деятельности (самообразования, саморазвития, самосовершенствования и т. д.) (ОК-1, ОПК-1);

системой знаний о сфере образования, сущности, содержании и структуре образовательных процессов (ОК-1, ОПК-1);

современными личностно-ориентированными образовательными технологиями, способами применения педагогической теории в различных сферах жизни (ОК-1, ОПК-1);

навыками системного, семиотического, информационного подходов к анализу текстов (ОК-1);

гипотетико-дедуктивным, индуктивным и аналогическим способами познания исторической, социальной и политической действительности (ОК-1, ОПК-1).



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| |
|--|
| Основное содержание дисциплины |
| Раздел 1. Введение в философию. 1. Предмет философии. Раздел 2. История философии. 2. Герметизм. 3. Индийская философия. 4. Античная философия. 5. Средневековая европейская философия. 6. Философия Нового времени. 7. Немецкая классическая философия. 8. Русская религиозная философия, русский космизм. 9. Диалектический и исторический материализм. Западная философия XX века. Раздел 3. Основные разделы философского знания. 10. Онтология. Диалектика 11. Гносеология. 12. Учение о сознании. 13. Феномен человека. 14. Общество как предмет философского познания. 15. Философия истории. 16. Культура и цивилизация. 17. Философия экономики. 18. Глобальные проблемы современности. Философские проблемы глобализации. Философские проблемы ноосферы |
| Ответственная кафедра |
| Кафедра философии |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| Наименование дисциплины | | Логика | | | |
|---|---|------------|---|--------------|--------------------|
| Курс(ы) | 1 | Семестр(ы) | 2 | Трудоемкость | 3 з.е. (108 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к базовой части образовательной программы.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: «Философия» (Б1.Б.02) «История» (Б1.Б.01), «Концепции современного естествознания» (Б1.Б.09), «Политология» (Б1.Б.11), «Социология» (Б1.Б.12), «Психология» (Б1.Б.13), «Конфликтология» (Б1.В.10).</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен правильно понимать взаимосвязь бытия, мышления и языка; владеть основами формально-логического мышления (понятие, суждение и умозаключение); понимать отличие понятийного мышления от предметного; иметь представление о взаимосвязи оснований и следствий; обнаруживать смысловые ошибки в тексте и разговорной речи; владеть навыками структурирования мысли и аргументации.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>а) общекультурные (ОК):</p> <p>Ок-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции;</p> <p>ОК-5: способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;</p> <p>ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <p>историю развития логики (ОК-5, ОК-1);</p> <p>понятия и категории формальной логики (ОК-5);</p> <p>основные формы чувственного уровня познания (ОК-5, ОК-7);</p> <p>основные формы рационального уровня познания (правильного мышления) (ОК-5, ОК-7);</p> <p>основные (общелогические) и частные законы формальной логики (ОК-5, ОК-7);</p> <p>правила логического подхода (ОК-5, ОК-7);</p> <p>основные виды умозаключений (ОК-5);</p> <p>структуру основных логических форм (ОК-5, ОК-1);</p> <p>правила аргументации и доказательства (ОК-5, ОК-7);</p> <p>логические требования к ведению диалога (ОК-5, ОК-7);</p> <p>логические требования к структуре гипотезы (ОК-5, ОК-7);</p> <p>логические требования к письменному научному и деловому тексту (ОК-5, ОК-7);</p> <p>требования к публичной речи (ОК-5, ОК-1);</p> <p>Уметь:</p> <p>применять на практике законы логики и основные логические формы (ОК-5);</p> <p>оперировать логическими символами, формулами, схемами (ОК-5);</p> <p>давать определения (ОК-5);</p> <p>правильно формулировать вопросы и точно формулировать ответы на вопросы, заданные собеседником (ОК-5);</p> <p>ясно и определенно выражать мысль (ОК-5);</p> <p>правильно строить умозаключения и доказательства (ОК-5, ОК-7);</p> <p>формулировать и обосновывать гипотезы (ОК-5, ОК-7);</p> <p>понимать собеседника (ОК-5);</p> <p>добиваться понимания собственных мыслей (ОК-5, ОК-7);</p> <p>производить системный анализ текста (ОК-5, ОК-7);</p> <p>логически правильно и непротиворечиво выстраивать научный и юридический текст (ОК-5, ОК-7);</p> | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

фиксировать отношения между логическими формами (понятиями и суждениями) (ОК-5);
верно определять вид и тип умозаключения (ОК-5);
выявлять логические ошибки в речи, тексте (ОК-5, ОК-7);
решать задачи на применение логических приемов нахождения правильного ответа (ОК-5, ОК-7);
выявлять и правильно фиксировать причинно-следственные связи (взаимозависимость основания и следствия) в суждениях, умозаключениях и текстах (ОК-5, ОК-7).

Иметь практический опыт/Иметь навыки:

использования основных логических форма, законов логики (ОК-5);
ведения дискуссии (ОК-5, ОК-7);
ведения диалога (ОК-5, ОК-7);
приемами работы с аудиторией (ОК-5, ОК-7);
навыками системного анализа текста (в широком смысле – как системы знаков вообще) (ОК-5, ОК-7);
гипотетико-дедуктивным, индуктивным и аналогическим способами познания исторической, социальной, политической действительности (ОК-5, ОК-7).

Основное содержание дисциплины

Предмет формальной логики.
Понятие как форма мышления. Операции над понятиями.
Суждение как форма мышления. Простые суждения.
Сложные суждения.
Умозаключение как форма мышления. Простой категорический силлогизм.
Сложные умозаключения.
Индукция. Аналогия.
Доказательство и опровержение.
Гипотеза как форма развития знания.
Логика общения и понимания.
Текст как объект понимания.

Ответственная кафедра

Кафедра философии



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| Наименование дисциплины | | Концепции современного естествознания | | | |
|--|---|---------------------------------------|-----------------|--------------|----------------------|
| Курс(ы) | 1 | Семестр(ы) | 1 | Трудоемкость | 4 з. е. (144 ак. ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | Зачет с оценкой | | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к базовой части образовательной программы (Б1.Б.09). Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: «Философия» (Б1.Б.02) «История» (Б1.Б.01), «Политология» (Б1.Б.11), «Социология» (Б1.Б.12), «Психология» (Б1.Б.13), «Логика» (Б1.Б.29). Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен знать основные (реперные) точки мировой истории; иметь представление о взаимосвязи оснований (причин) и следствий; владеть основами формально-логического мышления; владеть навыками структурирования мысли и аргументации; уметь составлять конспекты изучаемой литературы и источников; быть готовым к проблемному диалогу; уметь грамотно и четко излагать собственные мысли.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>а) общекультурные (ОК): ОК-1: способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции; б) общепрофессиональные (ОПК): ОПК-6: владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать: взаимосвязь онтологии, гносеологии, аксиологии и праксиологии, а также иных срезов философского знания (ОК-1, ОПК-6); материалистическую, идеалистическую и универсумную; монистическую, дуалистическую и плюралистическую философии (ОК-1, ОПК-6); диалектическую, метафизическую; классическую, неклассическую и постнеклассическую парадигмы (ОК-1, ОПК-6); взаимосвязь физической, биологической, гуманитарной; мифологической, религиозной, философской, научной и художественной картин мира (ОК-1, ОПК-6); систему глобальных проблем современности (ОК-1, ОПК-6); основные процедуры научного познания (ОПК-6); законы, формы, приемы правильного мышления (ОК-1, ОПК-6).</p> <p>Уметь: абстрагироваться от конкретной проблемы и устанавливать ее связь с прошлыми состояниями системы (ОПК-6); выявлять смысловое (глубинное) значение исторических фактов и событий (ОК-1, ОПК-6); устанавливать адекватную связь проблемы с вариативными способами ее решения (ОПК-6); применять процедуры анализа, синтеза, оценки; верификации и фальсификации при работе с конкретной мировоззренческой проблемой (ОК-1, ОПК-6); осуществлять проблемное моделирование инвариантов разворачивания конкретной проблемы через призму разных философов (ОК-1, ОПК-6); проблематизировать мировоззренческие феномены в пространстве логического дискурса (ОК-1, ОПК-6).</p> <p>Иметь практический опыт/Иметь навыки: навыками общения в рамках научного дискурса с соблюдением профессиональной этики в рамках правил логической аргументации и доказательности (ОК-1, ОПК-6);</p> | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)

навыком применения методик обобщения, классификации, анализа и синтеза, верификации и фальсификации в конкретной проблеме (ОК-1, ОПК-6);
навыком рассмотрения конкретной проблемы в пространстве полипарадигмальности, то есть через призму разных методологий и подходов (ОК-1, ОПК-6);
технологиями объективной оценки конкретных фактов, событий или процессов (ОПК-6);
навыком поиска и отбора объективной информации, касающейся конкретного мировоззренческого вопроса (ОПК-6).

Основное содержание дисциплины

Предмет курса КСЕ.
Наука в системе культуры.
Система научного знания. Классификация наук.
Методы научного познания.
История мировой науки: основные этапы.
Научные революции и смена научных парадигм.
Классическая картина мира.
Неклассическая картина мира.
Постнеклассическая картина мира.
Энергия как основа мироздания.
Биология как основа современного естествознания.
Глобальная экология. Представление о биосфере. Организованность биосферы.
Когнитивные науки.
Системный подход в современном естествознании.
Синергетика. Универсальный эволюционизм.
Учение В. И. Вернадского о переходе биосферы в ноосферу. Ноосферная картина мира.
Становление биоэнергоинформационной картины мира.
Глобальные проблемы и устойчивое развитие.

Ответственная кафедра

Кафедра философии



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|-----------------------------|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Этика и культура управления | | | |
| Курс(ы) | 1 | Семестр(ы) | 2 | Трудоемкость | 3 з.е. (108 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>«Этика и культура управления» относится к вариативной части в структуре ОП и является дисциплиной по выбору Б1.В.ДВ.01.01.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: «Организационная культура», «Социология организаций», прохождению следующих практик: учебная практика, практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, производственная практика, преддипломная, готовности к подготовке к сдаче и сдача государственного экзамена, подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы).</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками/опытом практической деятельности, полученными ранее в ходе изучения дисциплин: культурология, история, социология, основы управления персоналом, организационная культура, социология организаций.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>При освоении дисциплины формируются следующие компетенции в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки:</p> <p>а) общепрофессиональные (ОПК):</p> <p>владением 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 (ОПК-6);</p> <p>способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9);</p> <p>в) профессиональные (ПК): владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| Знать: | | | | | |
| <ol style="list-style-type: none">1. особенности командных межличностных отношений в современных организациях и правила корректного ведения дискуссии, переговоров2. основные принципы и закономерности эффективной коммуникации как фактора развития корпоративной культуры3. значение этики и культуры управления, место этики в системе управления организации и управления персоналом4. ключевые инструменты поддержания нравственно-ориентированных отношений в деловой среде | | | | | |
| Уметь: | | | | | |
| <ol style="list-style-type: none">1. охарактеризовать значение этики и культуры управления, место этики в системе управления организации и управления персоналом;2. выявить закономерности и технологии построения культурных и этических отношений в организации;3. анализировать особенности межличностных отношений в современных организациях;4. характеризовать основные культурные и этические проблемы современных организаций;5. использовать ключевые инструменты поддержания нравственно-ориентированных отношений в управлении. | | | | | |
| Владеть: | | | | | |
| <ol style="list-style-type: none">1. навыками формулировки значения этики и культуры управления, место этики в системе управления организации и управления персоналом;2. применять основные принципы культуры и этики управления; | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

3. навыками анализа закономерностей и технологий построения культурных и этических отношений в организации;
4. технологиями анализа особенностей межличностных отношений в современных организациях;
5. навыками анализа основных культурных и этических проблем современных организаций;
6. навыками использования ключевых инструментов поддержания культурной и нравственно-ориентированных отношений в управлении.

Основное содержание дисциплины

- 1. Основные категории этики. Современные проблемы профессиональной этики.**
Характеристика основных понятий этики. Сравнение различных видов профессиональной этики. Обсуждение рефератов.
- 2. Этика государственной службы и управленческая этика.**
Обсуждение практических ситуаций на примере работы органов государственной власти. Анализ требований к умениям менеджеров. Сравнительные характеристики культуры российского и западного менеджмента.
- 3. Этика и культура организации.**
Сравнение трёх видов морали, действующих в организациях РФ. Составление этического кодекса организации и карты этики.
- 4. Этика деятельности руководителя.**
Анализ ситуации «Моя работа». Сравнительный анализ отношений между руководителем и подчинённым в зависимости от стиля управления. Обсуждение этических норм и профессионального инструментария руководителя. Применение на практике правил приказа, просьбы, поощрения, наказания, увольнения.
- 5. Деловое общение и управление им.**
Обсуждение теоретического курса. Тест «Коммуникабельны ли Вы», Тест «Ваш стиль общения».
- 6. Вербальное и невербальное общение.**
Обзор теоретического курса. Проведение на практике дискуссии по проблемному вопросу. Обсуждение результатов дискуссии. Отработка навыков рефлексивного слушания и умения задавать вопросы.
Применение на практике невербальных средств общения
- 7. Дистанционное общение.**
Игра «Телефонный разговор». Составление резюме, объявления об имеющейся вакансии, письма-отказа, жалобы, заявления.
- 8. Этика деловых контактов.**
Игра «Собеседование», ситуация «Служебное совещание». Сообщения на тему «Этикет переговоров с иностранной делегацией». Отработка навыков конструктивной критики.
- 9. Этикет делового человека.**
Отработка навыков приветствия, представления, прощания. Искусство комплимента. Защита рефератов.

Ответственная кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|---|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Управление социальным развитием персонала | | | |
| Курс(ы) | 4 | Семестр(ы) | 8 | Трудоемкость | 4 з.е. (144 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» относится к базовой части структуры ОП 38.03.03 «Управление персоналом» (Б1.Б.24). Содержание дисциплины представлено практической частью (деловые игры, анализ конкретных ситуаций, семинары, практикумы, практические работы).</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к подготовке и сдаче государственного экзамена, подготовке к защите и защита выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы)</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками/опытом практической деятельности, полученными ранее в ходе изучения дисциплин «Связи с общественностью», «Массовые коммуникации», «Социология региона».</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>При освоении дисциплины формируются следующие компетенции в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки:</p> <p>а) общепрофессиональные (ОПК): (ОПК-4) владеть 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)</p> <p>в) профессиональные (ПК): (ПК-29) владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью 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</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ методы диагностики и анализа социально-экономических проблем и процессов в организации;▪ технологии работы с внешними организациями (Пенсионным фондом, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения и пр.);▪ технологии взаимодействия по кадровым вопросам с трудовым коллективом, профсоюзами, Национальным союзом кадровиков;▪ методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации;▪ современные технологии социальной работы с персоналом;▪ технологии разработки и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ пользоваться методами диагностики и анализа социально-экономических проблем;▪ взаимодействовать с внешними организациями (Пенсионным фондом, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения и пр.);▪ взаимодействовать по кадровым вопросам с трудовым коллективом, профсоюзами, Национальным союзом кадровиков;▪ применять методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации;▪ использовать современные технологии социальной работы с персоналом;▪ использовать технологии разработки и реализации планов (программ) социального развития | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.

Владеть:

- методами диагностики и исследования социально-экономических проблем и процессов в организации;
- технологиями взаимодействия с внешними организациями (Пенсионным фондом, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения и пр.);
- технологиями взаимодействия по кадровым вопросам с трудовым коллективом, профсоюзами, Национальным союзом кадровиков;
- методами анализа и диагностики состояния социальной сферы организации;
- современными технологиями социальной работы с персоналом;
- технологиями разработки и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей организации

Основное содержание дисциплины

Тема 1. Предмет, структура и задачи дисциплины «Управление социальным развитием персонала».

Организация как социальная система

Тема 2. Научные подходы к изучению социального управления организацией. Персонал как объект и субъект социального управления

Тема 3. Внешние и внутренние факторы социального развития персонала. Взаимосвязь социального развития персонала с социальной политикой государства.

Тема 4. Государственная социальная политика и социальное развитие персонала в организации

Тема 5. Служба социального развития организации

Тема 6. Управление процессами трудовой адаптации персонала и профессионализации кадров

Тема 7. Стимулирование работников

Тема 8. Управление развитием культуры организации

Тема 9. Социальная защита работников в организации. Социальное партнерство.

Тема 10. Технологии проектирования социального развития персонала в профессиональной организации

Тема 11. Технологии социального развития персонала в организации

Ответственная кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|---|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Социальное лидерство и управленческая элита | | | |
| Курс(ы) | 3 | Семестр(ы) | 6 | Трудоемкость | 4 з.е. (144 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится вариативной части образовательной программы, является дисциплиной по выбору Б1.ВДВ.04.02 <i>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать</i> готовности студентов к освоению дисциплин: «Управление социальным развитием персонала», «Связи с общественностью», «Массовые коммуникации», «Управление проектами», «Оплата труда персонала», прохождению следующих практик: учебная практика, практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, производственная практика, преддипломная, готовности к подготовке к сдаче и сдача государственного экзамена, подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы). Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками/опытом практической деятельности, полученными ранее в ходе изучения дисциплин: «Дизайн и менеджмент социальных проектов» (тренинг), «Социология организации», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>(ПК-8) знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике</p> <p>(ПК-29) владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью 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</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| Знать | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none">- основные современные теории лидерства- механизм, место, роль, значение лидерства в современном обществе- о разнообразии проявления и функционирования лидерства в мире- о качествах, навыках, требованиях, предъявляемых обществом, последователями к лидеру | | | | | |
| Уметь: | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none">- оперировать основными положениями современной теории лидерства- выделять, анализировать и оценивать основные факторы, влияющие на выполнение | | | | | |



лидерской роли;

- дать анализ деятельности конкретного лидера любого масштаба
- диагностировать свой лидерский потенциал
- использовать различные методы, технологии для формирования, развития у себя необходимых лидерских качеств, моделей поведения

Владеть:

- методиками определения лидерского стиля
- методиками управления персоналом, позволяющими выявлять лидеров в коллективе.

Основное содержание дисциплины

Тема 1. Лидерство как социальное явление

Понятия «лидер», «лидерство». Объект социологического исследования проблемы лидерства. Предмет исследования: отношение к статусу лидера, самооценка, самовосприятие человека в роли лидера (понимание роли, установка на лидерство, наличие и степень развитости лидерских качеств). Отличительные признаки, характеристики и основные функции лидера. Разведение понятий «лидерство» и «руководство». Особенность социологического подхода к исследованию лидерства. Особенности изучения лидерства в отечественной и западной социологии.

Тема 2. История формирования и развития лидерской проблематики

«Героическая традиция» интерпретации истории как первая попытка теоретического осмысления лидерства. Эволюция лидерской проблематики в Средние века, эпоху Возрождения, Новое время. Теоретические предпосылки современных концепций лидерства. Идеи Ф.Ницше о природе, роли, типах лидерства. Концепция подражания Г.Тарда. Г.Лебон, Н.К.Михайловский о доминировании толпы над лидером в «век масс». Взгляды З.Фрейда по проблеме лидерства.

Тема 3. Традиционные теории лидерства

Теория «черт лидера» как первая целостная концепция по проблеме лидерства. Лидер как носитель определенных биопсихических качеств. Рост популярности и числа эмпирических исследований лидерских качеств. Проблемы и внутренние противоречия теории «черт лидера». Ситуационная теория. Критика «теории черт» и определение лидерства как функции ситуации. Определение ситуации, выделение ее основных элементов. Возрастание роли типа «человек-функция» в современном лидерстве. Содержательная близость ситуационной теории и теории «черт лидера». Ограниченность, односторонность ситуационной теории. Теория определяющей роли последователей. Характеристика отношений «лидер – последователи». Определение сущности лидерства как социального процесса. Доминирование последователей над своими лидерами в современном обществе. Лидер как инструмент группы. Характер влияния ведомых на лидера. Социологические исследования по поиску «черт последователей». Реляционная теория и «синтетический» подход. Критика предшествовавших теорий лидерства. Реляционная теория как попытка объединения, синтеза существовавших подходов с целью преодоления их ограниченности, односторонности. Анализ



взаимодействия внутренних и внешних, индивидуальных и ситуационных факторов. Комплексный подход и системный анализ в исследовании лидерства.

Тема 4. Типологии лидерства

Типологии лидерства в исследованиях западных социологов. Классическая типология основных исторических типов лидерства М. Вебера. Образная типология лидеров американского исследователя Дженнингса. Классификация лидеров Сидни Хука. Харизматическое лидерство. Определение понятия, условия признания лидера харизматиком. Отличия этого типа лидерства от других. Эволюция харизматического лидерства. Процесс «рутинизации» харизматического лидерства. Типологии лидерства отечественных исследователей. Три основания типологии Б.Д. Парыгина. Попытка Г.К. Ашина создать исчерпывающую типологию лидерства. «Лидерство в организации» и «Лидер глазами группы» как широко используемые классификации в теории и практике.

Понятие группового лидерства. Синергетический эффект как основа группового лидерства. Зависимость состояния группы от лидерства в ней. Характеристика рабочих групп. Групповое лидерство на основе консенсуса. Групповое лидерство на основе внутренней интеграции. Групповое лидерство на основе организационной культуры.

Тема 5. Стили лидерства

Понятие стиля лидерства. Классификация стилей. Авторитарный стиль лидерства. Демократический стиль. Попустительский или либеральный стиль. Зависимость стиля лидерства от ситуации. Алгоритм выбора стиля. Формирование стиля лидерства. Анализ и оценка эффективности стилей.

Тема 7. Практика лидерства

Знакомство с опытом успешных лидеров прошлого и настоящего. Практика американского лидерства. Особенности японского лидерства. Британская лидерская традиция. Методы изучения лидерства. Диагностика лидерства в малой группе. Формы и методы оценки лидеров. Методы изучения стилей лидерства. Характеристика методов исследования личностных качеств лидера. Обучение способам эффективного лидерского поведения. Развитие лидерских качеств и способностей. Обучение приемам делового общения лидера. Знакомство с методами эффективного решения проблем. Обучение приемам командообразования. Программа самостоятельного развития лидерства.

Ответственная кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|--|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Оценка и коррекция поведения сотрудников | | | |
| Курс(ы) | 1 | Семестр(ы) | 2 | Трудоемкость | 3 з.е. (108 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Оценка и коррекция поведения сотрудников» относится к вариативной части структуры ОП, к дисциплинам по выбору Б1.ВДВ.01.02.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин «Аттестация персонала», «Управление персоналом в сфере экономики и бизнеса», «Управление персоналом в системе государственной и муниципальной службы», «Управление персоналом в социальной сфере», «Управление персоналом в сфере торговли и социальных услуг», прохождению следующих практик: учебная практика, практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, производственная практика, преддипломная, подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы).</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками/опытом практической деятельности, полученными ранее в ходе изучения дисциплин: философия, культурология, история, социология, основы управления персоналом.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>При освоении дисциплины формируются следующие компетенции в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки:</p> <p>а) профессиональные (ПК): (ПК-4) знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-7) знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- основные принципы формирования системы адаптации персонала;- принципы соотнесения целей оценки персонала со стратегическими планами организации;- основные технологии текущей деловой оценки персонала;- принципы получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;- основ аудита и контроллинга персонала. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- разрабатывать и внедрять программы адаптации персонала;- разрабатывать программы аттестации персонала;- применять на практике технологии текущей деловой оценки персонала;- определять успешность и результативность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала;- использовать элементы аудита и контроллинга в управлении персоналом. <p>Владеть</p> <ul style="list-style-type: none">- навыком внедрения программ адаптации персонала;- навыком разработки программ аттестации персонала;- навыком применения технологий текущей деловой оценки персонала;- навыками использования разных методов получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;- методами аудита и контроллинга персонала. | | | | | |
| Основное содержание дисциплины | | | | | |
| <p>Раздел 1. Поведение сотрудников организации: сущность, структура, виды, типы Сущность социального поведения. Трудовое поведение как разновидность социального пове-</p> | | | | | |



дения. Структура поведения. Классификации поведения сотрудников организации. Типология поведения сотрудников организации.

Раздел 2. Оценка персонала: сущность и значение

Оценка персонала как элемент системы управления персоналом. Маркетинговый подход к организации оценки кандидатов. Современные технологии рекрутмента. Методы оценки персонала при найме. Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации. Организация текущей деловой оценки персонала. Роль оценки персонала в управлении развитием персонала

Раздел 3. Технологии оценки персонала

Ключевые показатели эффективности (KeyProductivityIndicators, KPI). Технология экспертных оценок — ассесмент-центр. Оценка «360 градусов». Оценка работы. Оценка знаний, квалификации и компетенций. Методики оценки деловых и личных качеств. Современные технологии рекрутмента. Методы оценки персонала при найме.

Раздел 4. Технология аттестации персонала

Аттестация персонала. Принципы оценки результативности труда. Оценка труда и рабочего места. Методики оценки результативности труда. Оценка персонала: понятие, основные цели. Основные направления оценки персонала. Основные инструменты оценки персонала и их применение. Технология аттестации персонала. Проблемы аттестации персонала. Оценка труда и рабочего места. Аттестация. Методики оценки результативности труда. Проблемы аттестации персонала.

Раздел 5. Технологии адаптации персонала

Понятие адаптации, ее виды, цели и задачи. Документирование и планирование процесса адаптации. Базовые программы адаптации. Составление и документационное оформление положения о наставничестве (цели и задачи, организация наставничества, обязанности и права наставника). Особенности адаптации различных категорий сотрудников. Основные задачи и обязанности сторон в процессе адаптации. Оценка результатов прохождения адаптации

Раздел 6. Аудит и контроллинг персонала

Методология и уровни проведения аудита персонала. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала. Аудит рабочих мест. Аудит найма. Аудит увольнений. Аудит вознаграждений.

Раздел 7. Эффективность и результативность программ оценки персонала.

Количественные и качественные методы оценки результатов программ оценки персонала. Экономическая оценка оценки результатов программ оценки персонала. Методы оценки результатов программ оценки персонала.

Ответственная кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|--|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Корпоративная социальная ответственность | | | |
| Курс(ы) | 3 | Семестр(ы) | 6 | Трудоемкость | 4 з.е. (144 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» относится к вариативной части ОП и является дисциплиной по выбору Б1.В.ДВ.04.01.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению таких дисциплин как «Психология управления», «Управление карьерой», следующих практик: производственная практика, практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы)</p> <p>Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» логически связана со следующими дисциплинами философия, культурология, политология, история, экономика, социология, социология управления, психология управления, управление карьерой.</p> <p>Для успешного освоения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» студент должен знать основы таких дисциплин, как философия, культурология, политология, история, экономика, социология, социология управления.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>При освоении дисциплины формируются следующие компетенции в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки:</p> <p>а) общепрофессиональные (ОПК): (ОПК-7) готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p> <p>в) профессиональные (ПК): (ПК-31) способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>1. Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- трудности в организации триадного взаимодействия- особенности восприятия бизнеса в массовом сознании- особенности формирования общественного мнения к проблематике КСО в средствах массовых коммуникаций- особенности формирования КСО в социальных региональных программах- тенденции развития КСО в РФ и на постсоветском пространстве- методики изучения мнения топ-менеджеров в их оценках КСО <p>2. Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- интерпретировать основные понятия и теории КСО применительно к ситуациям- использовать зарубежный и отечественный опыт формирования КСО,- разбираться в тонкостях моделей социально-ориентированной экономики- оценивать особенности взаимодействия «бизнес-власть – общество» в организации благотворительности- оценивать особенности восприятия бизнеса в массовом сознании- оценивать и интерпретировать особенности формирования общественного мнения к проблематике КСО в средствах массовых коммуникаций- оценивать особенности формирования КСО в социальных региональных программах- оценивать конкретные особенности формирования КСО крупных компаний <p>1. Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- методиками оценивания особенностей восприятия бизнеса в массовом сознании- методиками оценивания и интерпретации особенности формирования общественного мнения к проблематике КСО в средствах массовых коммуникаций | | | | | |



- методиками оценивания особенностей формирования КСО в социальных региональных программах
- методиками оценивания конкретных особенностей формирования КСО крупных компаний
- методиками оценивания тенденций развития КСО в РФ и на постсоветском пространстве
- методиками изучения мнения топ-менеджеров в их оценках КСО

Основное содержание дисциплины

Тема 1. Предмет, методология, цели и задачи КСО

Понятие корпоративной социальной ответственности. Толкование КСО как функции взаимодействия бизнеса и общества, не ограничивающимся лишь социально-трудовыми и экологическими вопросами.

Типы социально-трудовых отношений. КСО и социально-трудовые отношения. Исторические предпосылки становления партнерских отношений в дореволюционной России. Этапы становления коллективно-договорных отношений

Тема 2. История развития КСО в период СССР, рыночной России и за рубежом

Особенности социально-трудовых отношений на различных этапах советского периода. Социальное партнерство в переходный период: сущность, принципы и проблемы формирования системы. Международное регулирование социально-трудовых отношений. Глобализация и ее характеристика в свете корпоративной социальной ответственности.

Развитие системы партнерских отношений в России 90-х гг. XX в. в качественно новых условиях. Переход экономики на рыночные отношения, в условиях острого глубокого кризиса всей системы общественных отношений, всех социальных и экономических институтов. Кризис и нарушение экономических и социальных связей, спад производства, слом существовавшей советской системы управления и становлением новой государственности.

Тема 3. Социально-ориентированная экономика и ее характеристики

Основные цели и тенденции развития социально-ориентированной экономики в современное время Институционализация социально-трудовых отношений. Новый этап развития социальной защиты в России. Начало институциональных преобразований в социально-трудовых отношениях. Основные выводы анализа эволюции институциональных преобразований в системе социально-трудовых отношений.

Тема 4. Элементы и субъекты корпоративной социальной ответственности

Представители работников и работодателей в социальном партнерстве. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры. Договоры и соглашения. Участие работников в управлении организацией. Ответственность сторон социального партнерства.

Профессиональные союзы и их объединения, профсоюзные организации, предусмотренные уставами; иные представители, избираемые работниками в соответствии с нормами ТК РФ. Проведение коллективных переговоров, заключения и изменении коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением, реализация права на участие в управлении организацией, рассмотрение трудовых споров интересы работников организации.

Тема 5. Профсоюзное движение за рубежом

Профсоюзы Англии, как основатели профсоюзного движения. История развития профсоюзов в Европе и США. Общая характеристика современных профсоюзов Европы и США. Профсоюзы и их деятельность в современных условиях.

Законодательные и иные юридические акты, регламентирующие вопросы, касающиеся внутренней структуры и функционирования профсоюзов, порядок их взаимоотношений друг с другом, со своими членами, предпринимателями и государством. Нормы, предоставляющие профсоюзам права, полномочия и льготы, так и нормы, устанавливающие обязанности профсоюзов перед государством.

Тема 6. Развитие профсоюзного движения в России

Понятие профессионального союза в российском законодательстве. Основные функции профсоюзов.

История и характер профсоюзного движения в России. Современное состояние профсоюзного движения в России.

Роль профсоюзов в защите трудовых прав и законных интересов работников. Характеристика



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)

современных проблем российских профсоюзов.

Основные причины падения доверия к структурам ФНПР.

Ответственная кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|-----|---|-----|---------------------|--------|
| Наименование дисциплины | | Элективные курсы по физической культуре (Прикладная физическая культура)(Основная, подготовительная и А медицинские группы) | | | |
| Курс(ы) | 1-3 | Семестр(ы) | 1-6 | Трудоемкость | 328 ч. |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачеты | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» входит в обязательную часть дисциплин подготовки бакалавра.</p> <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» тесно сопряжена с дисциплиной «Физическая культура и спорт».</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе среднего (полного) общего образования по физической культуре.</p> <p>Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- общие понятия роли физической культуры в развитии человека;- основы физической культуры и здорового образа жизни; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- дифференцированно управлять движениями, координировать их в разных сочетаниях;- рационально использовать силы при перемещениях в пространстве (основные способы ходьбы, бега, плавания, бега на коньках, на лыжах и др.), при преодолении препятствий, в метаниях, в поднимании и переноске тяжестей; «школа» мяча (игра в волейбол, баскетбол, футбол, теннис и др.). <p>Иметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- представление о фоновых видах физической культуры. К ним относят гигиеническую физическую культуру, включенную в рамки повседневного быта (утренняя гимнастика, прогулки, другие физические упражнения в режиме дня, не связанные со значительными нагрузками). | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК-8 - способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни;- социально-биологические основы физической культуры;- особенности использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять технологию обучения различных категорий людей двигательным действиями развития физических качеств в процессе физкультурно-спортивных занятий;- использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионального личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально- | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| |
|--|
| культурной и профессиональной деятельности. |
| Основное содержание дисциплины |
| Для проведения практических занятий студенты распределяются в учебные группы: основная, подготовительная и специальная группа А. Распределение в учебные группы проводится в начале учебного года с учетом пола, состояния здоровья (медицинского заключения), физического развития, физической и спортивной подготовленности, интересов студента. Численный состав учебных групп не может превышать 20 человек. |
| Практический раздел: |
| - Гимнастика. - Лыжный спорт. - Легкая атлетика. - Спортивные игры. |
| Ответственная кафедра |
| Кафедра физической культуры |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|-----|---|-----|---------------------|--------|
| Наименование дисциплины | | Элективные курсы по физической культуре (Шахматы) | | | |
| Курс(ы) | 1-3 | Семестр(ы) | 1-6 | Трудоемкость | 328 ч. |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачеты | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» входит в обязательную часть дисциплин подготовки бакалавра.</p> <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» тесно сопряжена с дисциплиной «Физическая культура и спорт».</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе среднего (полного) общего образования по физической культуре.</p> <p>Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- общие понятия роли физической культуры в развитии человека;- основы физической культуры и здорового образа жизни; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- дифференцированно управлять движениями, координировать их в разных сочетаниях;- рационально использовать силы при перемещениях в пространстве (основные способы ходьбы, бега, плавания, бега на коньках, на лыжах и др.), при преодолении препятствий, в метаниях, в поднимании и переноске тяжестей; «школа» мяча (игра в волейбол, баскетбол, футбол, теннис и др.). <p>Иметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- представление о фоновых видах физической культуры. К ним относят гигиеническую физическую культуру, включенную в рамки повседневного быта (утренняя гимнастика, прогулки, другие физические упражнения в режиме дня, не связанные со значительными нагрузками). | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК-8 - способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни;- социально-биологические основы физической культуры;- особенности использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять технологию обучения различных категорий людей двигательным действиям развития физических качеств в процессе физкультурно-спортивных занятий;- использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионального личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности. | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)

| |
|---|
| Основное содержание дисциплины |
| - Шахматная нотация. Дебютная подготовка. Классификатор дебютов. - Миттельшпиль (середина игры). Комбинационная игра. Раздел шахматной композиции. - Эндшпиль (заключительная часть партии). Стандартные позиции. |
| Ответственная(ые) кафедра(ы) |
| Кафедра физической культуры |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|-----|---|--------|---------------------|--------|
| Наименование дисциплины | | Элективные курсы по физической культуре (Чирлидинг) | | | |
| Курс(ы) | 1-3 | Семестр(ы) | 1-6 | Трудоемкость | 328 ч. |
| Формы промежуточной аттестации | | | зачеты | | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» входит в обязательную часть дисциплин подготовки бакалавра.</p> <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» тесно сопряжена с дисциплиной «Физическая культура и спорт».</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе среднего (полного) общего образования по физической культуре.</p> <p>Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- общие понятия роли физической культуры в развитии человека;- основы физической культуры и здорового образа жизни; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- дифференцированно управлять движениями, координировать их в разных сочетаниях;- рационально использовать силы при перемещениях в пространстве (основные способы ходьбы, бега, плавания, бега на коньках, на лыжах и др.), при преодолении препятствий, в метаниях, в поднимании и переноске тяжестей; «школа» мяча (игра в волейбол, баскетбол, футбол, теннис и др.). <p>Иметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- представление о фоновых видах физической культуры. К ним относят гигиеническую физическую культуру, включенную в рамки повседневного быта (утренняя гимнастика, прогулки, другие физические упражнения в режиме дня, не связанные со значительными нагрузками). | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК-8 - способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни;- социально-биологические основы физической культуры;- особенности использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять технологию обучения различных категорий людей двигательными действиями развития физических качеств в процессе физкультурно-спортивных занятий;- использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионального личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности. | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)

| |
|---|
| Основное содержание дисциплины |
| - Общая физическая подготовка (ОФП); - Специальная физическая подготовка (СФП); - Техническая подготовка; - Хореографическая подготовка. |
| Ответственная(ые) кафедра(ы) |
| Кафедра физической культуры |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|-----|--|--------|---------------------|--------|
| Наименование дисциплины | | Элективные курсы по физической культуре (Футбол) | | | |
| Курс(ы) | 1-3 | Семестр(ы) | 1-6 | Трудоемкость | 328 ч. |
| Формы промежуточной аттестации | | | зачеты | | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» входит в обязательную часть дисциплин подготовки бакалавра.</p> <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» тесно сопряжена с дисциплиной «Физическая культура и спорт».</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе среднего (полного) общего образования по физической культуре.</p> <p>Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- общие понятия роли физической культуры в развитии человека;- основы физической культуры и здорового образа жизни; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- дифференцированно управлять движениями, координировать их в разных сочетаниях;- рационально использовать силы при перемещениях в пространстве (основные способы ходьбы, бега, плавания, бега на коньках, на лыжах и др.), при преодолении препятствий, в метаниях, в поднимании и переноске тяжестей; «школа» мяча (игра в волейбол, баскетбол, футбол, теннис и др.). <p>Иметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- представление о фоновых видах физической культуры. К ним относят гигиеническую физическую культуру, включенную в рамки повседневного быта (утренняя гимнастика, прогулки, другие физические упражнения в режиме дня, не связанные со значительными нагрузками). | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК-8 - способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни;- социально-биологические основы физической культуры;- особенности использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять технологию обучения различных категорий людей двигательным действиями развития физических качеств в процессе физкультурно-спортивных занятий;- использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионального личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовер- | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)

шенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности.

Основное содержание дисциплины

- Общая физическая подготовка футболистов;
- Специальная физическая подготовка футболистов;
- Техническая подготовка футболистов;
- Тактическая подготовка футболистов.

Ответственная(ые) кафедра(ы)

Кафедра физической культуры



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|-----|---|-----|---------------------|--------|
| Наименование дисциплины | | Элективные курсы по физической культуре (Самбо) | | | |
| Курс(ы) | 1-3 | Семестр(ы) | 1-6 | Трудоемкость | 328 ч. |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачеты | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» входит в обязательную часть дисциплин подготовки бакалавра.</p> <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» тесно сопряжена с дисциплиной «Физическая культура и спорт».</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе среднего (полного) общего образования по физической культуре.</p> <p>Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- общие понятия роли физической культуры в развитии человека;- основы физической культуры и здорового образа жизни; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- дифференцированно управлять движениями, координировать их в разных сочетаниях;- рационально использовать силы при перемещениях в пространстве (основные способы ходьбы, бега, плавания, бега на коньках, на лыжах и др.), при преодолении препятствий, в метаниях, в поднимании и переноске тяжестей; «школа» мяча (игра в волейбол, баскетбол, футбол, теннис и др.). <p>Иметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- представление о фоновых видах физической культуры. К ним относят гигиеническую физическую культуру, включенную в рамки повседневного быта (утренняя гимнастика, прогулки, другие физические упражнения в режиме дня, не связанные со значительными нагрузками). | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК-8 - способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни;- социально-биологические основы физической культуры;- особенности использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять технологию обучения различных категорий людей двигательным действиями развития физических качеств в процессе физкультурно-спортивных занятий;- использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионального личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни. | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| |
|--|
| Владеть: - средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности. |
| Основное содержание дисциплины |
| - Особенности организации учебно-тренировочного занятия по единоборствам. Общая и специальная физическая подготовка в самбо; - Спортивно-техническая и спортивно-тактическая подготовка в самбо; - Основы психологической подготовки. Соревновательная подготовка в самбо. |
| Ответственная(ые) кафедра(ы) |
| Кафедра физической культуры |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|-----|---|-----|---------------------|--------|
| Наименование дисциплины | | Элективные курсы по физической культуре (Прикладная физическая культура)(медицинская группа Б) | | | |
| Курс(ы) | 1-3 | Семестр(ы) | 1-6 | Трудоемкость | 328 ч. |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачеты | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» входит в обязательную часть дисциплин подготовки бакалавра.</p> <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» тесно сопряжена с дисциплиной «Физическая культура и спорт».</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе среднего (полного) общего образования по физической культуре.</p> <p>Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- общие понятия роли физической культуры в развитии человека;- основы физической культуры и здорового образа жизни; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- дифференцированно управлять движениями, координировать их в разных сочетаниях;- рационально использовать силы при перемещениях в пространстве (основные способы ходьбы, бега, плавания, бега на коньках, на лыжах и др.), при преодолении препятствий, в метаниях, в поднимании и переноске тяжестей; «школа» мяча (игра в волейбол, баскетбол, футбол, теннис и др.). <p>Иметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- представление о фоновых видах физической культуры. К ним относят гигиеническую физическую культуру, включенную в рамки повседневного быта (утренняя гимнастика, прогулки, другие физические упражнения в режиме дня, не связанные со значительными нагрузками). | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК-8 - способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни;- социально-биологические основы физической культуры;- особенности использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">-- применять технологию обучения различных категорий людей двигательным действиям и развитием физических качеств в процессе физкультурно-спортивных занятий;- использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионального | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)

личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа
стиля жизни.

Владеть:

- средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовер-
шенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-
культурной и профессиональной деятельности.

Основное содержание дисциплины

В специальную учебную группу зачисляются студенты, отнесенные по данным медицинско-
го обследования в специальную медицинскую группу. Численный состав групп 8 – 10 чело-
век.

- Гимнастические упражнения.
- Оздоровительные прогулки на свежем воздухе.
- Подвижные игры.
- Силовые упражнения на тренажерах и собственным весом.
- Написание и защита реферата

Ответственная(ые) кафедра(ы)

Кафедра физической культуры



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|-----|---|-----|---------------------|--------|
| Наименование дисциплины | | Элективные курсы по физической культуре (Полиатлон) | | | |
| Курс(ы) | 1-3 | Семестр(ы) | 1-6 | Трудоемкость | 328 ч. |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачеты | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» входит в обязательную часть дисциплин подготовки бакалавра.</p> <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» тесно сопряжена с дисциплиной «Физическая культура и спорт».</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе среднего (полного) общего образования по физической культуре.</p> <p>Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- общие понятия роли физической культуры в развитии человека;- основы физической культуры и здорового образа жизни; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- дифференцированно управлять движениями, координировать их в разных сочетаниях;- рационально использовать силы при перемещениях в пространстве (основные способы ходьбы, бега, плавания, бега на коньках, на лыжах и др.), при преодолении препятствий, в метаниях, в поднимании и переноске тяжестей; «школа» мяча (игра в волейбол, баскетбол, футбол, теннис и др.). <p>Иметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- представление о фоновых видах физической культуры. К ним относят гигиеническую физическую культуру, включенную в рамки повседневного быта (утренняя гимнастика, прогулки, другие физические упражнения в режиме дня, не связанные со значительными нагрузками). | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК-8 - способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни;- социально-биологические основы физической культуры;- особенности использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять технологию обучения различных категорий людей двигательным действиями развития физических качеств в процессе физкультурно-спортивных занятий;- использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионального личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

и стиля жизни.

Владеть:

- средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности.

Основное содержание дисциплины

- Введение в курс «Полиатлон»;
- Обеспечение мер безопасности и правила обращения с оружием;
- Техника стрельбы;
- Методика обучения стрельбе из малокалиберной винтовки;
- Организация и проведение соревнований по полиатлону;
- Техника подтягивания и отжимания. Силовая гимнастика;
- Техника бега на длинные дистанции.

Ответственная(ые) кафедра(ы)

Кафедра физической культуры



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|-----|--|-----|---------------------|--------|
| Наименование дисциплины | | Элективные курсы по физической культуре (Пауэрлифтинг) | | | |
| Курс(ы) | 1-3 | Семестр(ы) | 1-6 | Трудоемкость | 328 ч. |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачеты | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» входит в обязательную часть дисциплин подготовки бакалавра.</p> <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» тесно сопряжена с дисциплиной «Физическая культура и спорт».</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе среднего (полного) общего образования по физической культуре.</p> <p>Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- общие понятия роли физической культуры в развитии человека;- основы физической культуры и здорового образа жизни; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- дифференцированно управлять движениями, координировать их в разных сочетаниях;- рационально использовать силы при перемещениях в пространстве (основные способы ходьбы, бега, плавания, бега на коньках, на лыжах и др.), при преодолении препятствий, в метаниях, в поднимании и переноске тяжестей; «школа» мяча (игра в волейбол, баскетбол, футбол, теннис и др.). <p>Иметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- представление о фоновых видах физической культуры. К ним относят гигиеническую физическую культуру, включенную в рамки повседневного быта (утренняя гимнастика, прогулки, другие физические упражнения в режиме дня, не связанные со значительными нагрузками). | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК-8 - способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни;- социально-биологические основы физической культуры;- особенности использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять технологию обучения различных категорий людей двигательным действиями развития физических качеств в процессе физкультурно-спортивных занятий;- использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионального личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

и стиля жизни.

Владеть:

- средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности.

Основное содержание дисциплины

- Врачебный контроль, самоконтроль, оказание первой помощи, основы спортивного массажа;
- Основы техники выполнения упражнений в пауэрлифтинге;
- Методика тренировки троеборцев;
- Планирование спортивной тренировки;

Ответственная(ые) кафедра(ы)

Кафедра физической культуры



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|-----|---|-----|---------------------|--------|
| Наименование дисциплины | | Элективные курсы по физической культуре (Оздоровительная аэробика) | | | |
| Курс(ы) | 1-3 | Семестр(ы) | 1-6 | Трудоемкость | 328 ч. |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачеты | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» входит в обязательную часть дисциплин подготовки бакалавра.</p> <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» тесно сопряжена с дисциплиной «Физическая культура и спорт».</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе среднего (полного) общего образования по физической культуре.</p> <p>Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- общие понятия роли физической культуры в развитии человека;- основы физической культуры и здорового образа жизни; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- дифференцированно управлять движениями, координировать их в разных сочетаниях;- рационально использовать силы при перемещениях в пространстве (основные способы ходьбы, бега, плавания, бега на коньках, на лыжах и др.), при преодолении препятствий, в метаниях, в поднимании и переноске тяжестей; «школа» мяча (игра в волейбол, баскетбол, футбол, теннис и др.). <p>Иметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- представление о фоновых видах физической культуры. К ним относят гигиеническую физическую культуру, включенную в рамки повседневного быта (утренняя гимнастика, прогулки, другие физические упражнения в режиме дня, не связанные со значительными нагрузками). | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК-8 - способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни;- социально-биологические основы физической культуры;- особенности использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять технологию обучения различных категорий людей двигательным действиями развития физических качеств в процессе физкультурно-спортивных занятий;- использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессиональн | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни.

Владеть:

- средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности.

Основное содержание дисциплины

Тема 1. Аэробика. Основные положения. Терминология базовой аэробики.

Тема 2. Варианты комбинирования и усложнения базовых элементов аэробики

Тема 3. Группы базовых элементов аэробики

Тема 4. Развитие координационных способностей занимающихся средствами аэробики с использованием степ - платформы.

Тема 5. Основы обучения оздоровительным видам аэробики

Тема 6. Развитие гибкости и

пластичности тела средствами оздоровительной аэробики.

Тема 7. Развитие силовых

способностей занимающихся средствами аэробики. Использование спортивного инвентаря.

Тема 8. Выносливость средства ее развития в оздоровительной тренировке.

Упражнения, способствующие общей выносливости организма

Ответственная(ые) кафедра(ы)

Кафедра физической культуры



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|-----|---|-----|---------------------|--------|
| Наименование дисциплины | | Элективные курсы по физической культуре (Лыжная подготовка) | | | |
| Курс(ы) | 1-3 | Семестр(ы) | 1-6 | Трудоемкость | 328 ч. |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачеты | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» входит в обязательную часть дисциплин подготовки бакалавра.</p> <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» тесно сопряжена с дисциплиной «Физическая культура и спорт».</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе среднего (полного) общего образования по физической культуре.</p> <p>Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- общие понятия роли физической культуры в развитии человека;- основы физической культуры и здорового образа жизни; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- дифференцированно управлять движениями, координировать их в разных сочетаниях;- рационально использовать силы при перемещениях в пространстве (основные способы ходьбы, бега, плавания, бега на коньках, на лыжах и др.), при преодолении препятствий, в метаниях, в поднимании и переноске тяжестей; «школа» мяча (игра в волейбол, баскетбол, футбол, теннис и др.). <p>Иметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- представление о фоновых видах физической культуры. К ним относят гигиеническую физическую культуру, включенную в рамки повседневного быта (утренняя гимнастика, прогулки, другие физические упражнения в режиме дня, не связанные со значительными нагрузками). | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК-8 - способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни;- социально-биологические основы физической культуры;- особенности использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять технологию обучения различных категорий людей двигательными действиями развития физических качеств в процессе физкультурно-спортивных занятий;- использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионального личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности. | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)

| |
|---|
| Основное содержание дисциплины |
| <ul style="list-style-type: none">- Основы техники передвижения на лыжах.- Методика обучения способам передвижения на лыжах.- Организация и проведение спортивно-оздоровительных состязаний на лыжах. |
| Ответственная(ые) кафедра(ы) |
| Кафедра физической культуры |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|-----|--|--------|---------------------|--------|
| Наименование дисциплины | | Элективные курсы по физической культуре (Легкая атлетика) | | | |
| Курс(ы) | 1-3 | Семестр(ы) | 1-6 | Трудоемкость | 328 ч. |
| Формы промежуточной аттестации | | | зачеты | | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» входит в обязательную часть дисциплин подготовки бакалавра.</p> <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» тесно сопряжена с дисциплиной «Физическая культура и спорт».</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе среднего (полного) общего образования по физической культуре.</p> <p>Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- общие понятия роли физической культуры в развитии человека;- основы физической культуры и здорового образа жизни; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- дифференцированно управлять движениями, координировать их в разных сочетаниях;- рационально использовать силы при перемещениях в пространстве (основные способы ходьбы, бега, плавания, бега на коньках, на лыжах и др.), при преодолении препятствий, в метаниях, в поднимании и переноске тяжестей; «школа» мяча (игра в волейбол, баскетбол, футбол, теннис и др.). <p>Иметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- представление о фоновых видах физической культуры. К ним относят гигиеническую физическую культуру, включенную в рамки повседневного быта (утренняя гимнастика, прогулки, другие физические упражнения в режиме дня, не связанные со значительными нагрузками). | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК-8 - способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни;- социально-биологические основы физической культуры;- особенности использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять технологию обучения различных категорий людей двигательным действиями развития физических качеств в процессе физкультурно-спортивных занятий;- использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионального личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовер- | | | | | |



шенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности.

Основное содержание дисциплины

- Тема 1. Проведение инструктажа по технике безопасности на занятиях по легкой атлетике. Обучение технике низкого старта при беге на короткие дистанции.
- Тема 2. Совершенствование техники низкого старта. Обучение технике стартового разбега при беге на короткие дистанции.
- Тема 3. Совершенствование техники низкого старта, стартового разбега при беге на короткие дистанции. Обучение технике бега по дистанции при беге на короткие дистанции.
- Тема 4. Совершенствование техники низкого старта, стартового разбега, бега по дистанции и финиширования по отдельности и в целом при беге на короткие дистанции.
- Контроль уровня технической подготовленности.
- Тема 5. Совершенствование техники бега на короткие дистанции в целом. Обучение особенностям техники бега на различных спринтерских дистанциях: бег на 100 и 200 м.
- Тема 6. Совершенствование особенностей техники бега на 100 и 200 м. Обучение особенностям техники бега на 400 м.
- Тема 7. Совершенствование особенностей техники бега на 100, 200 и 400 м. Развитие скоростной выносливости.
- Тема 8. Обучение технике эстафетного бега на короткие дистанции: передача эстафетной палочки. Развитие скоростной выносливости.
- Тема 9. Обучение технике эстафетного бега на короткие дистанции: передача эстафетной палочки. Развитие скоростной выносливости.
- Тема 10. Совершенствование техники передачи эстафетной палочки при беге на короткие дистанции. Обучение технике старта бегуна, принимающего эстафету.
- Тема 11. Совершенствование техники эстафетного бега на короткие дистанции в целом. Развитие скоростной выносливости.
- Тема 12. Совершенствование техники эстафетного бега на короткие дистанции. Обучение технике старта и стартового ускорения при беге на средние дистанции.
- Тема 13. Совершенствование техники старта и стартового разбега при беге по пересеченной местности. Обучение технике бега в гору и под гору при беге по пересеченной местности. СФП и ОФП.
- Тема 14. Сдача практических нормативов по общефизической подготовке (ОФП).

Ответственная(ые) кафедра(ы)

Кафедра физической культуры



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|-----|--|-----|---------------------|--------|
| Наименование дисциплины | | Элективные курсы по физической культуре (Кикбоксинг) | | | |
| Курс(ы) | 1-3 | Семестр(ы) | 1-6 | Трудоемкость | 328 ч. |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачеты | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» входит в обязательную часть дисциплин подготовки бакалавра.</p> <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» тесно сопряжена с дисциплиной «Физическая культура и спорт».</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе среднего (полного) общего образования по физической культуре.</p> <p>Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- общие понятия роли физической культуры в развитии человека;- основы физической культуры и здорового образа жизни; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- дифференцированно управлять движениями, координировать их в разных сочетаниях;- рационально использовать силы при перемещениях в пространстве (основные способы ходьбы, бега, плавания, бега на коньках, на лыжах и др.), при преодолении препятствий, в метаниях, в поднимании и переноске тяжестей; «школа» мяча (игра в волейбол, баскетбол, футбол, теннис и др.). <p>Иметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- представление о фоновых видах физической культуры. К ним относят гигиеническую физическую культуру, включенную в рамки повседневного быта (утренняя гимнастика, прогулки, другие физические упражнения в режиме дня, не связанные со значительными нагрузками). | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК-8 - способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни;- социально-биологические основы физической культуры;- особенности использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять технологию обучения различных категорий людей двигательными действиями развития физических качеств в процессе физкультурно-спортивных занятий;- использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионального личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни. | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| |
|--|
| Владеть: - средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности. |
| Основное содержание дисциплины |
| - Общая и специальная физическая подготовка. Основы кикбоксинга; - Общая и специальная физическая подготовка. Совершенствование техники ударов кикбоксинга; - Техничко-тактическая подготовка. Общая и специальная физическая подготовка; - Теоретическая и психологическая подготовка. Общая и специальная физическая подготовка; - Участие в соревнованиях, инструкторская и судейская практика. Общая и специальная физическая подготовка; - Организация и проведение спортивно-оздоровительных соревнований по кикбоксингу. |
| Ответственная(ые) кафедра(ы) |
| Кафедра физической культуры |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|-----|--|-----|---------------------|--------|
| Наименование дисциплины | | Элективные курсы по физической культуре (Волейбол) | | | |
| Курс(ы) | 1-3 | Семестр(ы) | 1-6 | Трудоемкость | 328 ч. |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачеты | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» входит в обязательную часть дисциплин подготовки бакалавра.</p> <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» тесно сопряжена с дисциплиной «Физическая культура и спорт».</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе среднего (полного) общего образования по физической культуре.</p> <p>Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- общие понятия роли физической культуры в развитии человека;- основы физической культуры и здорового образа жизни; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- дифференцированно управлять движениями, координировать их в разных сочетаниях;- рационально использовать силы при перемещениях в пространстве (основные способы ходьбы, бега, плавания, бега на коньках, на лыжах и др.), при преодолении препятствий, в метаниях, в поднимании и переноске тяжестей; «школа» мяча (игра в волейбол, баскетбол, футбол, теннис и др.). <p>Иметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- представление о фоновых видах физической культуры. К ним относят гигиеническую физическую культуру, включенную в рамки повседневного быта (утренняя гимнастика, прогулки, другие физические упражнения в режиме дня, не связанные со значительными нагрузками). | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК-8 - способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни;- социально-биологические основы физической культуры;- особенности использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять технологию обучения различных категорий людей двигательным действиями развития физических качеств в процессе физкультурно-спортивных занятий;- использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионального личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

и стиля жизни.

Владеть:

- средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности.

Основное содержание дисциплины

- Физическая подготовка волейболистов.
- Техника нападения и методика обучения.
- Техника защиты и методика обучения.
- Методика исправления ошибок в технике волейбола.
- Контроль уровня технической подготовленности.
- Методика обучения тактике нападения.
- Тактика защиты. Методика обучения тактике защиты.
- Интегральная подготовка.
- Оборудование и инвентарь на занятиях и соревнованиях по волейболу.
- Контрольное тестирование по технике волейбола.

Ответственная(ые) кафедра(ы)

Кафедра физической культуры



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|-----|---|-----|---------------------|--------|
| Наименование дисциплины | | Элективные курсы по физической культуре (баскетбол) | | | |
| Курс(ы) | 1-3 | Семестр(ы) | 1-6 | Трудоемкость | 328 ч. |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачеты | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» входит в обязательную часть дисциплин подготовки бакалавра.</p> <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» тесно сопряжена с дисциплиной «Физическая культура и спорт».</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе среднего (полного) общего образования по физической культуре.</p> <p>Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- общие понятия роли физической культуры в развитии человека;- основы физической культуры и здорового образа жизни; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- дифференцированно управлять движениями, координировать их в разных сочетаниях;- рационально использовать силы при перемещениях в пространстве (основные способы ходьбы, бега, плавания, бега на коньках, на лыжах и др.), при преодолении препятствий, в метаниях, в поднимании и переноске тяжестей; «школа» мяча (игра в волейбол, баскетбол, футбол, теннис и др.). <p>Иметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- представление об основных видах физической культуры. К ним относят гигиеническую физическую культуру, включенную в рамки повседневного быта (утренняя гимнастика, прогулки, другие физические упражнения в режиме дня, не связанные со значительными нагрузками). | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК-8 - способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни;- социально-биологические основы физической культуры;- особенности использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- <p>применять технологию обучения различных категорий людей двигательным действиями развития физичес</p> | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| |
|--|
| <p>ких качеств в процессе физкультурно-спортивных занятий;</p> <ul style="list-style-type: none">- использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионального личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности. |
| <p>Основное содержание дисциплины</p> <ul style="list-style-type: none">- ОФП баскетболистов- СФП баскетболистов- Техническая подготовка баскетболиста- Тактическая подготовка баскетболиста- Организация и правила проведения соревнований по баскетболу |
| <p>Ответственная(ые) кафедра(ы)</p> <p>Кафедра физической культуры</p> |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|-----|---|-----|---------------------|--------|
| Наименование дисциплины | | Элективные курсы по физической культуре (Атлетическая гимнастика) | | | |
| Курс(ы) | 1-3 | Семестр(ы) | 1-6 | Трудоемкость | 328 ч. |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачеты | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» входит в обязательную часть дисциплин подготовки бакалавра.</p> <p>Дисциплина «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту» тесно сопряжена с дисциплиной «Физическая культура и спорт».</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе среднего (полного) общего образования по физической культуре.</p> <p>Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- общие понятия роли физической культуры в развитии человека;- основы физической культуры и здорового образа жизни; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- дифференцированно управлять движениями, координировать их в разных сочетаниях;- рационально использовать силы при перемещениях в пространстве (основные способы ходьбы, бега, плавания, бега на коньках, на лыжах и др.), при преодолении препятствий, в метаниях, в поднимании и переноске тяжестей; «школа» мяча (игра в волейбол, баскетбол, футбол, теннис и др.). <p>Иметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- представление о фоновых видах физической культуры. К ним относят гигиеническую физическую культуру, включенную в рамки повседневного быта (утренняя гимнастика, прогулки, другие физические упражнения в режиме дня, не связанные со значительными нагрузками). | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК-8 - способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни;- социально-биологические основы физической культуры;- особенности использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять технологию обучения различных категорий людей двигательным действиям и | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

развития физических качеств в процессе физкультурно-спортивных занятий;
- использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионального личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни.

Владеть:

- средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности.

Основное содержание дисциплины

- Техника, методика обучения и тренировки ватлетической гимнастике, спортивный инвентарь и оборудование.

-
Обучение технике выполнения упражнений для атлетической гимнастики для развития всех групп мышц (мышцы шейного отдела, грудного, поясничного, мышцы таза, верхних и нижних конечностей).

-
Обучение и совершенствование техники выполнения упражнений атлетической гимнастики для развития физических качеств.

Ответственная(ые) кафедра(ы)

Кафедра физической культуры



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|------------------------------|---|---------------------|-------------------|
| Наименование дисциплины | | Психология управления | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 3 | Трудоемкость | 4з.е. (144 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к базовой части образовательной программы. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: «Психофизиология профессиональной деятельности», «Психологические основы управления персоналом», «Технологии формирования коллектива», «Управление персоналом организации» прохождению производственной и преддипломной практик. Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен:</p> <ul style="list-style-type: none">- владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения;- готовность к изучению различного вида литературы;- умение вычленять главное из текстов и составлять план выступления по теме;- умение вычленять учебную задачу и находить адекватные способы ее решения;- умение осуществлять самоконтроль и самооценку результатов и процесса своего учебного труда. | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;</p> <p>ОПК-8 способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;</p> <p>ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике;</p> <p>ПК-13 умением 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, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников;</p> <p>ПК-31 способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический кли-</p> | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

мат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.

Планируемые результаты обучения

Знать:

- принципы развития и закономерности функционирования трудового коллектива (ОК-6, ОПК-7, ПК-5, 31);
- основы методологии управления персоналом (философия, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом) (ОПК-7,8, ПК-5, 13, 31);
- сущность, цели, функции и организационную структуру системы управления персоналом (ОПК-8, ПК-5);
- технологии управления персоналом (социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала) (ПК-5,31).

Уметь:

- применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы в психологической науке в профессиональной деятельности (ПК-5, 13);
- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал (ОПК-8, ПК-5);
- принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом (ОПК-7,8, ПК-5);
- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом (ОК-6, ОПК-7).

Владеть:

- современными технологиями управления персоналом организации (социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала) (ОПК-7, ПК-31);
- современными технологиями управления поведением персонала (ОК-6, ОПК-7, ПК-31).

Основное содержание дисциплины

Раздел 1. Психология управления как наука

Раздел 2. Процесс управления с точки зрения психологии

Раздел 3. Психологические теории управления

Раздел 4. Руководитель как субъект управления

Раздел 5. Личность и коллектив как объект управления

Раздел 6. Взаимодействие личности и группы в процессе управления

Ответственная кафедра

Психологии



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|-------------------------|---|---------------------|-------------------|
| Наименование дисциплины | | Психология труда | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 3 | Трудоемкость | 4з.е. (144 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части образовательной программы.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: «Психофизиология профессиональной деятельности», «Технологии формирования коллектива», «Управление персоналом организации» прохождению производственной и преддипломной практик.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен:</p> <ul style="list-style-type: none">- владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения;- готовность к изучению различного вида литературы;- умение вычленять главное из текстов и составлять план выступления по теме;- умение вычленять учебную задачу и находить адекватные способы ее решения;- умение осуществлять самоконтроль и самооценку результатов и процесса своего учебного труда.. | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике;</p> <p>ПК-11 владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках);</p> <p>ПК-30 знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>В результате изучения дисциплины студенты должны:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- основные понятия психологии труда, психические процессы, законы взаимоотношений людей в коллективе (ПК-5, 30);- психологические основы норм труда и отдыха, мотивации к труду, адаптации персонала (ПК- 11). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы в психологической науке в профессиональной деятельности (ПК-5, 11); | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

-применять диагностические методик профессиональной ориентации личности, профилактики и коррекции (ПК-30);
- раскрыть психологические закономерности взаимодействия человека и техники, и отношений в трудовом коллективе (ПК-5, 30).

Владеть:

- способами формирования рабочих групп в коллективе, с учетом закономерностей психологии труда (ПК-5,30).

Основное содержание дисциплины

Раздел 1. Психология труда как наука

Раздел 2. История возникновения и развития психологии труда

Раздел 3. Методы психологии труда

Раздел 4. Система трудовой деятельности

Раздел 5. Профессионально-значимые свойства личности

Раздел 6. Формирование профессиональных умений и навыков

Раздел 7. Физиологические характеристики трудовой деятельности

Раздел 8. Способности

Раздел 9. Мотивы профессиональной деятельности

Раздел 10. Профессиональный интерес и направленность личности как факторы выбора профессии

Раздел 11. Психические состояния человека в трудовой деятельности

Раздел 12. Профпригодность и профотбор

Раздел 13. Профессиональная ориентация

Раздел 14. Инженерная психология и эргономика

Раздел 15. Трудовой коллектив и его структура

Ответственная кафедра

Психологии



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| Наименование дисциплины | | Психологические основы управления персоналом | | | |
|--|---|---|---|--------------|-------------------|
| Курс(ы) | 3 | Семестр(ы) | 6 | Трудоемкость | 43.е. (144 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части образовательной программы, дисциплина по выбору. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к прохождению производственной и преддипломной практик.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен:</p> <ul style="list-style-type: none">- знание психологии управления персоналом;- знание основных положений психологии личности;- знание основных принципов психологии труда;- владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения;- готовность к изучению различного вида литературы;- умение вычленять главное из текстов и составлять план выступления по теме;- умение вычленять учебную задачу и находить адекватные способы ее решения;- умение осуществлять самоконтроль и самооценку результатов и процесса своего учебного труда. | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике;</p> <p>ПК-31 способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>В результате изучения дисциплины студенты должны:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования (ПК-5,31);- виды управленческих решений и методы их принятия (ПК-5,31);- технологии управления развитием персонала (управление социальным развитием) (ПК-5,31);- основы управления поведением персонала (этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы деловых коммуникаций; причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации) (ПК-5,31). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

персоналом (ПК-5);

- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом (ПК-5,31);
- диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешения (ПК-31);
- диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в том числе с использованием современных средств коммуникации (ПК-5,31).

Владеть:

- методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом (ПК-5,31);
- способами формирования рабочих групп в коллективе, с учетом закономерностей психологии труда (ПК-5,31);
- современными технологиями управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления конфликтами и стрессами) (ПК-5,31).

Основное содержание дисциплины

Раздел 1. Управленческая деятельность как предмет психологического анализа

Раздел 2. Психологическая характеристика функций управления

Тема 1. Цели и целеполагание

Тема 2. Планирование и решение управленческих задач

Тема 3. Мотивация и стимулирование труда

Тема 4. Делегирование в управлении

Тема 5. Психологические основы контроля

Раздел 3. Управленческое общение

Раздел 4. Психология коллектива

Ответственная кафедра

Психологии



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|---|---|---------------------|-------------------|
| Наименование дисциплины | | Управление социальными изменениями | | | |
| Курс(ы) | 3 | Семестр(ы) | 6 | Трудоемкость | 4з.е. (144 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| Дисциплина относится к вариативной части образовательной программы, дисциплина по выбору. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к прохождению производственной и преддипломной практик. Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен: - знание психологии управления персоналом; - знание основных положений психологии личности; - знание основных принципов психологии труда; - владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения; - готовность к изучению различного вида литературы; - умение вычленять главное из текстов и составлять план выступления по теме; - умение вычленять учебную задачу и находить адекватные способы ее решения; - умение осуществлять самоконтроль и самооценку результатов и процесса своего учебного труда. | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ПК-29 владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью 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 | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| В результате изучения дисциплины студенты должны: Знать: - методы организационного планирования и принятия управленческих решений, с учетом состояния социальной сферы; - технологии управления развитием персонала (управление социальным развитием); - опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием. Уметь: - реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом; - принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом; - выделять внешние и внутренние социальные условия организации; - использовать основные показатели социального развития организации. Владеть: | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)

- методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;
- навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации;
- навыками взаимодействия с внешней средой организации;
- современными технологиями управления поведением персонала, способностью реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.

Основное содержание дисциплины

- Тема 1. Основные факторы социальных изменений в современном обществе.
- Тема 2. Отечественный и зарубежный опыт воздействия на социальные изменения
- Тема 3. Внешние и внутриорганизационные факторы социальных изменений
- Тема 4. Организация как социальная система.
- Тема 5. Изменения в организации.
- Тема 6. Управление социальным развитием в системе стратегического планирования организации
- Тема 7. Новации в организации и противодействие персонала.

Ответственная кафедра

Психологии



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|--------------------------------|---|---------------------|---------------------|
| Наименование дисциплины | | Компьютерные технологии | | | |
| Курс(ы) | 1 | Семестр(ы) | 1 | Трудоемкость | 4 з.е. (144 ак. ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина является обязательной для изучения, относится к базовой части образовательной программы.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом», а также прохождению учебной, производственной практики, выполнению и защите выпускной квалификационной работы.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками/опытом практической деятельности, полученными ранее в области информатики и информационных технологий в объеме общеобразовательной школы.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОПК-10 способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать: о современном состоянии, направлениях развития и возможностях использования в профессиональной деятельности средств информационных и коммуникационных технологий; знать основы современных информационных технологий обработки информации, назначение, принципы организации, построения и функционирования аппаратно-программного обеспечения персонального компьютера и прикладных программных систем общего и специального назначения, ориентированных на использование в практической деятельности, специфику и виды профессионально значимой информации, источники ее получения, возможности компьютерной техники и офисного программного обеспечения в процессе решения учебных, научных и профессиональных задач.</p> <p>Уметь: формулировать и решать конкретные задачи в своей профессиональной области и выбирать программные системы и технологии для решения этих задач на имеющихся аппаратно-программных платформах, правильно выбирать методы и средства работы с информацией, применять средства информационных и коммуникационных технологий в учебной и профессиональной деятельности, находить необходимую учебную и научную информацию, работать в системе команд операционной системы, оформлять документы с помощью текстовых процессоров, проводить расчеты средствами табличных процессоров, создавать и вести базы данных, оформлять презентации докладов в процессе решения учебных профессионально ориентированных задач.</p> <p>Владеть: навыками работы в операционной системе и офисных приложениях, в ло-</p> | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

кальных и глобальных компьютерных сетях, использования в профессиональной деятельности сетевых средств поиска и обмена информацией, самостоятельной работы с универсальными и специализированными базами данных учебной и научной литературы, использования психолого-педагогических ресурсов Интернета.

Основное содержание дисциплины

Работа с текстовыми документами средствами процессора MS Word
Обработка данных средствами табличного процессора MS Excel
Разработка баз данных средствами MS Access
Представление данных с помощью мультимедийных технологий
Поиск информации в библиографических базах данных
Основы работы в справочно-правовых системах
Информационные ресурсы Интернет. Коммуникационные ресурсы Интернет.

Обеспечивающая кафедра

Информационных технологий в экономике и организации производства



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|--|---------|---------------------|---------------------|
| Наименование дисциплины | | Информационные технологии в управлении персоналом | | | |
| Курс(ы) | 4 | Семестр(ы) | 7 | Трудоемкость | 5 з.е. (180 ак. ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | экзамен | | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина является обязательной для изучения, относится к базовой части образовательной программы.</p> <p>Изучение дисциплины требует освоения следующих учебных дисциплин: «Компьютерные технологии» и иметь представление о том, на каких участках своей будущей профессиональной деятельности он сможет использовать полученные им знания в рамках компетенций, обусловленных спецификой предстоящей трудовой деятельности.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов при:</p> <ul style="list-style-type: none">– прохождении производственной практики, подготовке выпускной квалификационной работы;– в ходе дальнейшего обучения в магистратуре и аспирантуре;– в процессе последующей профессиональной деятельности при решении прикладных задач, требующих получения, обработки и анализа актуальной информации, а также умения работать с корпоративными системами управления. | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОПК-10 способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">– концепцию использования информационных технологий в управлении персоналом,– современное состояние и перспективы использования информационных технологий для решения задач управления персоналом,– основные требования, предъявляемые к менеджеру по управлению персоналом на предприятии,– основные задачи, подлежащие автоматизации в результате использования информационных технологий в управлении персоналом. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">– формулировать требования к повышению эффективности процесса управления персоналом,– формализовывать отдельные элементы и процесс управления персоналом в целом с це- | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)

лью его автоматизации, обеспечить более полное использование способностей работника в процессе производства.

Владеть:

- навыками работы в современных информационных технологиях управления персоналом;
- навыками обеспечения подбора кадров, их расстановку и организационное взаимодействие для реализации стратегии развития предприятия в рыночных условиях.

Основное содержание дисциплины

Информационные управляющие системы. Классификация экономических информационных управляющих систем

Концепции систем планирования ресурсов в масштабе предприятия

Система управления человеческими ресурсами (HRM)

Архитектура HRM-систем

Информационное обеспечение процессов подбора, найма и движения персонала в организации

Рынок HRM-систем

Коммуникационные ресурсы Интернет.

Обеспечивающая кафедра

Информационных технологий в экономике и организации производства



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | |
|--|--|-------------------|-----|
| Наименование дисциплины | Иностранный язык | | |
| Курс(ы) | 1-2 | Семестр(ы) | 1-4 |
| Трудоемкость | 9 з.е. (324 ч.) | | |
| Формы промежуточной аттестации | зачеты (1-3 семестры), экзамен (4 семестр) | | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | |
| <p>Дисциплина «Иностранный язык» является обязательной и относится к базовой части образовательной программы по направлению «Управление персоналом».</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к овладению необходимым и достаточным уровнем коммуникативной компетенции для решения социально-коммуникативных задач в различных областях бытовой, культурной, профессиональной и научной деятельности при общении с зарубежными партнерами, а также для дальнейшего самообразования.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями и навыками, полученными ранее в ходе изучения дисциплины «Иностранный язык» в рамках программы среднего (полного) образования.</p> | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | |
| ОК-5 – способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- лексический минимум в объеме, достаточном для понимания текстов профессиональной направленности на изучаемом иностранном языке;- основные грамматические структуры изучаемого иностранного языка;- правила чтения изучаемого иностранного языка;- клишированные обороты речи, используемые в устной и письменной коммуникации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- читать тексты профессиональной направленности;- извлекать и анализировать информацию из текстов профессиональной направленности;- переводить тексты профессионального содержания с использованием справочной литературы; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- навыками обращенного чтения и чтения вслух;- навыками реферирования информации, извлеченной из текстов профессиональной направленности;- навыками работы со справочной литературой;- навыками устной и письменной речи. | | | |
| Основное содержание дисциплины | | | |
| ГРАММАТИКА Articles Nouns | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

Pronouns
Adjectives
Adverbs
Numerals
Prepositions
Active Voice Tenses
Passive Voice Tenses
Non-finite Forms of the Verb

УЧЕБНЫЕ ТЕКСТЫ И ЗАДАНИЯ

Human Resource Management
Core functions the HR Department
Human Resources
Human Resources Job Description
Human Resources Consultants
Personnel Management

Job Analysis

Methods of Collecting Job Analysis Information
Job Identification: Relationships, Responsibilities and Duties
Standards of Performance and Working Conditions
Job Specifications

ТЕКСТЫ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ЧТЕНИЯ И ПЕРЕВОДА

Developing Employee Performance Plans; Performance Management: Background and Context; Types of Business Organizations; Labour; The Division of Labour; The Labour Market; Starting Your Own Business; Unemployment.

РАЗГОВОРНЫЕ ТЕМЫ

Ivanovo State University
Higher Education in Great Britain
Ivanovo
Great Britain
London
Problems of the Youth
Scientific and Technological Progress
The Importance of Learning Languages
My Future Profession
Great Economists

Обеспечивающая кафедра

Кафедра английского языка (факультет романо-германской филологии)



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|----------------------|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Управление проектами | | | |
| Курс(ы) | 4 | Семестр(ы) | 7 | Трудоемкость | 3 з.е. (108 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | Зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части блока Б.1 учебного плана и является дисциплиной по выбору.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к государственной итоговой аттестации</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками/опытом практической деятельности, полученными ранее в ходе изучения дисциплин: «Социальное прогнозирование и проектирование», «Дизайн и менеджмент социальных проектов».</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ПК-29 - владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью 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</p> <p>ПК-33 - владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать: основные принципы управления проектами; процессы управления проектами, входные ресурсы и результаты каждого процесса; основные проблемы, препятствующие успешному управлению проектами, и пути их решения;</p> <p>уметь: ставить цели и задачи на каждом этапе реализации проекта; оценивать результаты реализации проектов; формировать шаблоны документов, необходимых для управления проектом на разных фазах;</p> <p>владеть навыками планирования проекта; методами оценки эффективности проекта; навыками сетевого анализа, календарного планирования, контроля хода реализации проекта; основными подходами к разрешению конфликтов при управлении проектами и методами</p> | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)

эффективных коммуникаций.

Основное содержание дисциплины

Раздел 1. Концепция и методология управления проектами.

Тема 1. Понятия и принципы управления проектом

Тема 2. Экономические и правовые основы управления проектом.

Тема 3. Адаптация проекта

Раздел 2. Планирование и реализация проекта.

Тема 4. Критерии оценки эффективности проекта

Тема 5. Алгоритмы реализации проектов

Тема 6. Контроль над рисками.

Тема 7. Управление коммуникациями проекта.

Тема 8. Завершение проекта.

Ответственная кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|-------------------|---|---------------------|-------------------|
| Наименование дисциплины | | Социология | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 3 | Трудоемкость | 2 з.е. (72 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | Зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| Дисциплина относится к базовой части образовательной программы. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: «Социологические исследования в управлении персоналом», «Социология региона», «Управление социальными изменениями». Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками/опытом практической деятельности, полученными ранее в ходе изучения дисциплин: «История», «Культурология». | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК-2 – способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции ОК-6 – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия ОПК-7 – готовность к кооперации с коллегами к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации, взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <i>Знать:</i> основы общественного устройства, общественных отношений, социальную значимость своей будущей профессии (ОК-2); <i>Уметь:</i> анализировать социально значимые проблемы и процессы, их причины, правильно интерпретировать конкретные проявления коммуникативного поведения в различных ситуациях общения, в том числе в ситуации межкультурных контактов(ОК-6); <i>Владеть:</i> способностью работать в группе для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия; культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОПК-7) | | | | | |
| Основное содержание дисциплины | | | | | |
| Раздел 1. Социология как наука Объект, предмет и методы социологии. Структура социологического знания. Основные этапы развития социологии в мире и в России. | | | | | |
| Раздел 2. Общество как социальная система Сущность и строение общества. Типологии обществ. Российское общество: проблемы изучения и развития. | | | | | |
| Раздел 3. Социальная структура общества Социальная структура как социологическая категория. Социальные общности и группы. | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

Социальные институты и социальные организации современного общества.

Раздел 4. Личность и общество

Социологические концепции личности. Социализация личности. Девиантное поведение и социальный контроль

Раздел 5. Социальная стратификация и социальная мобильность

Понятие и типология социальной стратификации.

Социальная мобильность, её виды.

Раздел 6. Социальные и социокультурные процессы и изменения

Социальные изменения и процессы. Культура как фактор социальных изменений. Модернизация, глобализация, локализация в современном мире.

Ответственная кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|---|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Социальное прогнозирование и проектирование | | | |
| Курс(ы) | 3 | Семестр(ы) | 6 | Трудоемкость | 3 з.е. (108 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | Зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части блока Б.1 учебного плана. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к изучению дисциплин «Дизайн и менеджмент социальных проектов (тренинг)», «Управление социальными изменениями». Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками/опытом практической деятельности, полученными ранее в ходе изучения дисциплин: «История», «Философия», «Социология».</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ПК-31 - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p><i>Знать:</i> структуру социальных проектов, методы и процедуры их разработки и реализации особенности прикладного социального проектирования и прогнозирования в сфере экономики и управления персоналом. <i>Уметь:</i> объяснять методологические принципы и применять основные категории социального прогнозирования и проектирования; <i>Владеть:</i> навыками анализа различных источников для составления проектов и прогнозов в сфере экономики и управления персоналом и других сферах жизни общества (ПК-31)</p> | | | | | |
| Основное содержание дисциплины | | | | | |
| <p>Тема 1. Сущность социального прогнозирования. Тема 2. Понятие и виды прогнозов. Методы и методика прогнозирования. Тема 3. Социальные прогнозы в сфере экономики и управления персоналом. Тема 4. Социальный проект: понятие, виды. Стратегии и методы проектной деятельности. Тема 5. Программно-целевой подход в государственном и муниципальном управлении как форма социального проектирования. Тема 6. Жизненный цикл проекта Тема 7. Планирование проекта. Календарный план проекта. Тема 8. Бюджет проекта и основы фандрайзинга. Разработка сметы расходов проекта. Тема 9. Основные правила презентации проекта.</p> | | | | | |
| Ответственная кафедра | | | | | |
| Социологии и управления персоналом | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|--|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Связи с общественностью. Массовые коммуникации | | | |
| Курс(ы) | 4 | Семестр(ы) | 7 | Трудоемкость | 3 з.е. (108 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | Зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части блока Б.1 учебного плана, является дисциплиной по выбору.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к изучению дисциплин «Кризисный PR», «Дизайн и менеджмент социальных проектов».</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками/опытом практической деятельности, полученными ранее в ходе изучения дисциплин: «Культурология», «Русский язык и культура речи», «Конфликтология».</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ОПК-4 – владение 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)</p> <p>ПК-29 – владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью 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.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p><i>Знать:</i> сущность деятельности по связям с общественностью (ОПК-4);</p> <p><i>Уметь:</i> проводить эмпирическое исследование общественного мнения, готовить отчёты по результатам социологических исследований с учётом особенностей потенциальной аудитории (ПК-29);</p> <p><i>Владеть:</i> навыком публичных презентаций (ПК-29; ОПК-4)</p> | | | | | |
| Основное содержание дисциплины | | | | | |
| <p>Тема 1. Основы дисциплины PR.</p> <p>Тема 2. Коммуникативное пространство в PR. Формы и организация коммуникации.</p> <p>Тема 3. Имидж в PR.</p> <p>Тема 4. Внешние и внутренние PR-документы.</p> <p>Тема 5. Управление PR-деятельностью. Измерение и оценка.</p> <p>Тема 6. Технологии PR в различных сферах коммуникативного пространства.</p> | | | | | |
| Ответственная кафедра | | | | | |
| Социологии и управления персоналом | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|--------------------------|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Организационная культура | | | |
| Курс(ы) | 4 | Семестр(ы) | 7 | Трудоемкость | 3 з.е. (108 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | Зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| Дисциплина относится к вариативной части блока Б.1 учебного плана, является дисциплиной по выбору. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к прохождению преддипломной производственной практики. Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками/опытом практической деятельности, полученными ранее в ходе изучения дисциплин: «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Управление персоналом организации», «Социология управления», «Психология управления», «Антикризисное управление», «Конфликтология», «Этика и культура управления (тренинг)». | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ПК-32 – владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <i>Знать</i> : содержание и структуру организационной культуры, основные виды и этапы ее формирования, организационные субкультуры, понятие и виды этих субкультур, виды и причины возникновения контркультур, общую характеристику типологии организационных культур, методы формирования организационной культуры, сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой, принципы управления развитием организационной культуры (ПК-32); <i>Уметь</i> : применять знания в области организационной культуры в процессе управления персоналом; использовать навыки работы с информацией из различных источников для решения профессиональных задач; (ПК-32); <i>Владеть</i> : навыками самостоятельной работы с учебной и справочной литературой; общими навыками анализа организационной культуры (ПК-32) | | | | | |
| Основное содержание дисциплины | | | | | |
| Тема 1. Организационная культура как социальное явление. Экономика знаний и корпоративная культура. Тема 2. Сущность и структура организационной культуры. Виды и причины возникновения контркультур. Тема 3. Культура как совокупность моделей выполнения работ. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации. Тема 4. Функции организационной культуры. Элементы организационной культуры, влияющие на ее восприятие работниками. | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

Тема 5. Типология организационных культур. Практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры.

Тема 6. Факторы формирования организационной культуры. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

Тема 7. Методы формирования организационной культуры Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры.

Тема 8. Проблемы изменения организационной культуры. Сопротивление изменениям организационной культуры, его причины, факторы, определяющие силу сопротивления.

Тема 9. Организация управления развитием организационной культуры. Управление развитием организационной культуры как функция специалистов по управлению персоналом.

Ответственная кафедра

Социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|---|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Управление персоналом в сфере торговли и социальных услуг | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 4 | Трудоемкость | 4 з.е. (144 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части образовательной программы, является дисциплиной по выбору.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Формирование и развитие кадрового ресурса организации», «Управление персоналом в системе государственной и муниципальной службы», «Управление персоналом в сфере экономики и бизнеса», «Гендерные аспекты управления персоналом», «Основы профотбора персонала (профессиография)», «Рынок труда», «Аттестация персонала» и т.д.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками: Знать: основы экономики и менеджмента организации; влияние рыночных условий и многообразие организационно-правовых форм предприятий на кадровую политику и процесс планирования персонала.</p> <p>Уметь: выявлять особенности персонала предприятия как объекта управления, место и роль управления персоналом в системе управления предприятиями, анализировать рынок труда и сферу занятости; находить и использовать информацию из учебной, научной литературы и интернет-источников для проведения анализа социально-экономического положения фирмы.</p> <p>Владеть: навыками анализа процессов менеджмента в организации, рынка труда, рабочего времени.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>профессиональные (ПК):</p> <p>знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);</p> <p>знанием видов, форм и методов обучения персонала (ПК-6);</p> <p>умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала (в том числе аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-7);</p> <p>владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью 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 (ПК-29).</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">– виды должностей, должностные инструкции, стандарты, регламенты деятельности в социальной сфере (ПК-4);– состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности учреждений социальной сферы в персонале (ПК-29);– методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию управления пер- | | | | | |



соналом и кадровой политике в социальной сфере (ПК-4, ПК-6, ПК-7);

- методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала в социальной сфере и оценивать их эффективность (ПК-6);
- методы оценки рисков, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом учреждения социальной сферы (ПК-29);
- методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала в социальной сфере (ПК-29);
- использовать различные методы текущей деловой оценки и аттестации персонала в социальной сфере (ПК-7, ПК-29).

Уметь:

- реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом в социальной сфере (ПК-29);
- разрабатывать кадровую политику в социальной сфере (ПК-29);
- разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом в социальной сфере (ПК-29);
- анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом в социальной сфере (ПК-29).

Владеть:

- современными методами сбора, обработки и анализа данных по управлению персоналом социальной сферы (ПК-1);
- современными технологиями управления развитием персоналом в социальной сфере (ПК-6, ПК-29);
- современными технологиями кадровой работы в учреждении социальной сферы (ПК-4, ПК-6, ПК-7, ПК-29);
- методами разработки проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом в социальной сфере (ПК-29);
- навыками самостоятельной работы, самоорганизации выполнения поручений, самоменеджмента, технологией time-менеджмента, управления по целям, стратегического менеджмента, ситуационного менеджмента (ПК-29).

Основное содержание дисциплины

- Тема 1. Торговля и социальные услуги: институциональная среда
- Тема 2. Требования к персоналу учреждения торговли и социальной сферы
- Тема 3. Требования к руководителю учреждения социальной сферы
- Тема 4. Привлечение и отбор персонала в торговле и социальной сфере
- Тема 5. Адаптация персонала в учреждении торговли и социальной сферы
- Тема 6. Развитие персонала в учреждении торговли и социальной сферы
- Тема 7. Деловая карьера персоналоторговли и социальной сферы
- Тема 8. Формирование кадрового резерва в отраслях торговли и социальной сферы
- Тема 9. Мотивация и стимулирование персонала в учреждении торговли и социальной сферы
- Тема 10. Оценка и аттестация персонала в учреждении торговли и социальной сферы
- Тема 11. Психофизиологические основы организации труда персонала торговли и социальной сферы
- Тема 12. Оценка эффективности управления персоналом торговли и социальной сферы

Ответственная кафедра

Кафедра экономической теории и региональной экономики



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| Наименование дисциплины | | Основы управления персоналом | | | |
|---|---|------------------------------|---|--------------|--------------------|
| Курс(ы) | 1 | Семестр(ы) | 2 | Трудоемкость | 5 з.е. (180 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к базовой части образовательной программы.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: «Управление персоналом организации», «Трудовое право», «Психологические основы управления персоналом», «Основы управленческого консультирования», «Корпоративная социальная ответственность», «Социальные процессы в сфере труда», «Социально-психологическая компетентность руководителя», «Формирование и развитие кадрового ресурса организации» и т.д.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками:</p> <p>Знать: основы экономики и менеджмента организации; влияние рыночных условий и многообразие организационно-правовых форм предприятий на кадровую политику и процесс планирования персонала.</p> <p>Уметь: выявлять особенности персонала предприятия как объекта управления, место и роль управления персоналом в системе управления предприятиями, анализировать рынок труда и сферу занятости; находить и использовать информацию из учебной, научной литературы и интернет-источников для проведения анализа социально-экономического положения фирмы.</p> <p>Владеть: навыками анализа процессов менеджмента в организации, рынка труда, рабочего времени.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>общепрофессиональные (ОПК):</p> <p>знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1).</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- социальная типология личности, поведение и его обусловленность (ОПК-1);- основы формирования социальных контактов в коллективе (ОПК-1);- виды коллективов, система социального контроля коллектива(ОПК-1);- функции руководителя, качества, необходимые руководителю, должностные инструкции и их роль (ОПК-1);- основные права и обязанности подчиненных, заместителя руководителя и сотрудников аппарата руководителя (ОПК-1);- методы и стили руководства (ОПК-1);- формы, принципы, инструменты в работе с подчиненными (ОПК-1);- методы коллективного принятия решений (ОПК-1);- параметры персонала и организационное проектирование (ОПК-1);- проектирование структуры управления (ОПК-1). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом (ОПК-1); | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

- разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом (ОПК-1);
- анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом (ОПК-1).

Владеть:

- современными методами и технологиями управления развитием персоналом (ОПК-1);
- современными методами и технологиями управления поведением персонала (ОПК-1).

Основное содержание дисциплины

Тема 1. Личность в управлении

Тема 2. Социальные контакты в коллективе

Тема 3. Трудовой коллектив и система социального контроля

Тема 4. Руководитель. Подчиненные и их обязанности

Тема 5. Методы и стили руководства

Тема 6. Формы, принципы, инструменты в работе с подчиненными

Тема 7. Коллективное управление и его методы

Тема 8. Параметры персонала и организационное проектирование

Тема 9. Проектирование условий труда

Тема 10. Проектирование структуры управления

Ответственная кафедра

Экономической теории и региональной экономики



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| Наименование дисциплины | | Экономическая теория | | | |
|---|---|----------------------|---|--------------|----------------|
| Курс(ы) | 1 | Семестр(ы) | 1 | Трудоемкость | 4з.е. (144.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к базовой части образовательной программы.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: Основы теории управления», «Экономика организации», «Экономика и социология труда», «Психология труда», «Основы финансового менеджмента», «Система государственного и муниципального управления», «Управление персоналом в сфере экономики и бизнеса» и т.д.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками: Знать: категориальный аппарат обществознания, основ экономики, социально-экономической географии, истории.</p> <p>Уметь: находить и использовать информацию из учебной, научной литературы и интернет-источников для проведения анализа социально-экономического положения страны.</p> <p>Владеть: навыками математических расчетов, устного выступления по прочитанному материалу, самостоятельной работы с литературой и организации выполнения самостоятельных заданий.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>общекультурные (ОК):</p> <p>способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);</p> <p>общепрофессиональные (ОПК):</p> <p>владением 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 (ОПК-6).</p> <p>способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8).</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закономерности функционирования современной экономики на мета-, макро- и микроуровнях (ОК-3); - основные понятия, категории и инструменты экономики (ОК-3); - особенности ведущих школ и направлений экономической науки (меркантилизм, физиократия, классическая политическая экономия, марксизм, неоклассика, кейнсианство, монетаризм, российская экономическая школа) (ОК-3); - основные типы и модели экономических систем (традиционная, плановая, рыночная, смешанная, переходная, др. (ОПК-6); - теорию общественного воспроизводства и экономического роста (ОПК-6); - основы построения, расчет, анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на макроуровне (ВВП, ВВП, НД и др. в системе нацио- | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

нального счетоводства) (ОПК-8);

- основы функционирования подсистем национальной экономики (денежной, кредитной, финансовой, налоговой) (ОК-3);

- основные макроэкономические проблемы (инфляция, безработица, цикличность) и их решение с помощью государственной стабилизационной политики (ОПК-6);

- основы функционирования всемирного хозяйства (теории международной торговли; мировые рынки товаров, технологий, рабочей силы, капиталов; мировая валютная система; международная экономическая интеграция (ОПК-6);

- особенности реформирования российской экономики, проблемы и перспективы экономического развития России, направления экономической политики государства (ОПК-8);

- основные теории микроэкономики (теория фирмы, теория потребительского поведения, теория факторов производства) (ОК-3);

- основы функционирования фирмы (издержки, прибыль, цена) (ОК-3).

Уметь:

- рассчитывать и анализировать основные экономические показатели (ОК-3);

- анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы на макро, микро- и метауровнях (ОК-3, ОПК-6);

- выявлять закономерности, проблемы экономического развития при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности и возможных социально-экономических последствий (ОПК-6, ОПК-8);

- оценивать осуществляемые на современном этапе меры государственной макроэкономической политики (ОК-3);

- рассчитывать и анализировать основные показатели деятельности предприятия (ОК-3, ОПК-6);

- использовать источники экономической и социальной информации (ОК-3);

- осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор данных для решения поставленных экономических задач (ОК-3);

- представлять результаты аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада (ОПК-6).

Владеть:

- методологией экономического исследования (ОК-3);

- современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных (ОПК-6, ОПК-8);

- современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на макро-, микро- и метауровнях (ОК-3, ОПК-6);

- навыками самостоятельной работы, самоорганизации выполнения поручений (ОПК-6).

Основное содержание дисциплины

Тема 1. Предмет и основные категории экономической теории

Тема 2. Основные этапы развития экономической теории

Тема 3. Типы и модели экономических систем

Тема 4. Экономический рост и его формы, факторы, показатели

Тема 5. Отношения собственности в экономике

Тема 6. Цикличность экономического роста

Тема 7. Деньги и денежное обращение

Тема 8. Рыночно-конкурентный механизм

Тема 9. Государственное регулирование экономики

Тема 10. Теория факторов производства. Теория потребительского поведения

Тема 11. Издержки производства. Прибыль. Цена и объемы производства

Тема 12. Финансовая система экономики

Тема 13. Кредитно-банковская система экономики

Тема 14. Инфляция и антиинфляционная политика

Тема 15. Рынок капиталов. Инвестиции. Рынок ценных бумаг. Фондовая биржа

Тема 16. Занятость. Доходы населения. Социальная политика государства

Тема 17. Предприятие и предпринимательская деятельность: сущность, виды



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| |
|---|
| Тема 18. Мировая экономическая система |
| Ответственная кафедра |
| Кафедра экономической теории и региональной экономики |

| | | | | | |
|---|---|--|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Управление персоналом в системе государственной и муниципальной службы | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 4 | Трудоемкость | 4 з.е. (144 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части образовательной программы, является дисциплиной по выбору.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Формирование и развитие кадрового ресурса организации», «Управление персоналом в сфере торговли и социальных услуг», «Формирование и развитие кадрового ресурса организации», «Управление персоналом в сфере экономики и бизнеса», «Управление персоналом в социальной сфере», «Гендерные аспекты управления персоналом», «Основы профотбора персонала (профессиография)», «Рынок труда», «Аттестация персонала» и т.д.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками: Знать: основы экономики и менеджмента организации; влияние рыночных условий и многообразие организационно-правовых форм предприятий на кадровую политику и процесс планирования персонала.</p> <p>Уметь: выявлять особенности персонала предприятия как объекта управления, место и роль управления персоналом в системе управления предприятиями, анализировать рынок труда и сферу занятости; находить и использовать информацию из учебной, научной литературы и интернет-источников для проведения анализа социально-экономического положения фирмы.</p> <p>Владеть: навыками анализа процессов менеджмента в организации, рынка труда, рабочего времени.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);</p> <p>знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);</p> <p>знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);</p> <p>знанием видов, форм и методов обучения персонала (ПК-6);</p> <p>умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала (в том числе аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-7).</p> <p>знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8).</p> | | | | | |



Планируемые результаты обучения

Знать:

- основные направления кадровой политики в сфере государственной службы, кадрового планирования (ПК-1);
- систему нормативно-правовых актов, регулирующих отношения на государственной службе (ПК-1);
- виды и уровни, принципы организации государственной службы в РФ (ПК-1);
- основы правового статуса государственного служащего в России и за рубежом (ПК-3);
- права и обязанности, ограничения и запреты государственных служащих (ПК-3);
- социальные гарантии и ответственность государственных служащих (ПК-3, ПК-8);
- систему должностей и классов чинов на государственной гражданской службе, соотношение групп и категорий должностей государственной службы (ПК-3);
- принципы должностного роста на государственной гражданской службе (ПК-6);
- основные этапы прохождения государственной гражданской службы (ПК-3, ПК-4, ПК-6);
- требования к служебному поведению государственных гражданских служащих и систему основных ценностей на государственной гражданской службе (ПК-8);
- механизмы обеспечения соответствия служебному поведению государственных гражданских служащих необходимым требованиям (ПК-7, ПК-8);
- конфликт интересов на государственной службе: понятие, специфика, механизмы урегулирования (ПК-8);
- инновационные технологии в процессе отбора и выдвижения кадров государственных служащих (ПК-3, ПК-6, ПК-7);
- направление реформирования института государственной службы в современной России (ПК-1);

Уметь:

- реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом государственной и муниципальной службы (ПК-1);
- разрабатывать кадровую политику государственной и муниципальной службы (ПК-1);
- разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом государственной и муниципальной службы (ПК-1);
- анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом государственной и муниципальной службы (ПК-7).

Владеть:

- современными методами сбора, обработки и анализа данных по управлению персоналом государственной и муниципальной службы (ПК-1);
- современными технологиями управления развитием персоналом государственной и муниципальной службы (ПК-6);
- современными технологиями кадровой работы государственной и муниципальной службы (ПК-1);
- методами разработки проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом государственной и муниципальной службы (ПК-1).

Основное содержание дисциплины

- Тема 1. Роль и значение института государственной службы в демократическом государстве
- Тема 2. Должности и классные чины гражданской службы. Требования к служебному поведению гражданского служащего
- Тема 3. Права и обязанности, ограничения и запреты государственных служащих. Должностной регламент
- Тема 4. Поступление на государственную службу. Конкурс. Служебный контракт
- Тема 5. Кадровая работа на государственной гражданской службе. Формирование кадрового состава гражданской службы
- Тема 6. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и стажировка гражданского служащего
- Тема 7. Аттестация государственных служащих и квалификационный экзамен



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| |
|---|
| Тема 8. Оплата труда и государственные гарантии гражданских служащих |
| Тема 9. Конфликт интересов на государственной гражданской службе |
| Тема 10. Реформирование института государственной службы в современной России |
| Ответственная кафедра |
| Кафедра экономической теории и региональной экономики |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Управление персоналом в сфере экономики и бизнеса | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 4 | Трудоемкость | 4 з.е. (144 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части образовательной программы, является дисциплиной по выбору.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Формирование и развитие кадрового ресурса организации», «Управление персоналом в сфере торговли и социальных услуг», «Формирование и развитие кадрового ресурса организации», «Управление персоналом в системе государственной и муниципальной службы», «Управление персоналом в социальной сфере», «Гендерные аспекты управления персоналом», «Основы профотбора персонала (профессиография)», «Рынок труда», «Аттестация персонала» и т.д.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками: Знать: основы экономики и менеджмента организации; влияние рыночных условий и многообразие организационно-правовых форм предприятий на кадровую политику и процесс планирования персонала.</p> <p>Уметь: выявлять особенности персонала предприятия как объекта управления, место и роль управления персоналом в системе управления предприятиями, анализировать рынок труда и сферу занятости; находить и использовать информацию из учебной, научной литературы и интернет-источников для проведения анализа социально-экономического положения фирмы.</p> <p>Владеть: навыками анализа процессов менеджмента в организации, рынка труда, рабочего времени.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>общепрофессиональные (ОПК):</p> <p>способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);</p> <p>профессиональные (ПК):</p> <p>знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);</p> <p>знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);</p> <p>знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);</p> <p>знанием видов, форм и методов обучения персонала (ПК-6);</p> <p>умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала (в том числе аттеста-</p> | | | | | |



| |
|--|
| ции) в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-7). |
| Планируемые результаты обучения |
| Знать: <ul style="list-style-type: none">– виды должностей, должностные инструкции, стандарты, регламенты деятельности (ПК-3, ПК-4);– состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности предприятия или организации в персонале (ПК-1, ПК-3);– методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию управления персоналом и кадровой политике коммерческого предприятия (ПК-1);– методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала в сфере бизнеса и оценивать их эффективность (ПК-6);– методы оценки рисков, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом коммерческого предприятия (ОК-3);– методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала в сфере бизнеса (ПК-1, ПК-6, ПК-7);– использовать различные методы текущей деловой оценки и аттестации персонала в сфере бизнеса (ПК-7). Уметь: <ul style="list-style-type: none">– реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом коммерческого предприятия (ПК-1);– разрабатывать кадровую политику коммерческого предприятия (ПК-1);– разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом коммерческого предприятия (ПК-1);– анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом коммерческого предприятия (ОК-3). Владеть: <ul style="list-style-type: none">– современными методами сбора, обработки и анализа данных по управлению персоналом (ПК-1);– современными технологиями управления развитием персоналом коммерческого предприятия (ПК-1);– современными технологиями кадровой работы коммерческого предприятия (ПК-1);– методами разработки проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом коммерческого предприятия (ПК-1);– навыками самостоятельной работы, самоорганизации выполнения поручений, самоменеджмента, технологией time-менеджмента, управления по целям, стратегического менеджмента, ситуационного менеджмента (ПК-1). |
| Основное содержание дисциплины |
| Тема 1. Особенности управления персоналом и кадровой политики коммерческого предприятия Тема 2. Особенности управления персоналом и кадровой политики крупного бизнеса Тема 3. Особенности управления персоналом и кадровой политики среднего и малого бизнеса Тема 4. Маркетинговый подход к управлению персоналом в сфере экономики и бизнеса Тема 5. Управление персоналом в сфере производственного бизнеса и строительства Тема 6. Управление персоналом в сфере сельского хозяйства Тема 7. Управление персоналом в сфере транспорта и связи Тема 8. Управление персоналом в сфере энергетики и жилищно-коммунального хозяйства Тема 9. Управление персоналом в сфере инновационной деятельности. |
| Ответственная кафедра |
| Кафедра экономической теории и региональной экономики |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|--|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Управление персоналом в социальной сфере | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 4 | Трудоемкость | 4 з.е. (144 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части образовательной программы, является дисциплиной по выбору.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Формирование и развитие кадрового ресурса организации», «Управление персоналом в сфере торговли и социальных услуг», «Формирование и развитие кадрового ресурса организации», «Управление персоналом в системе государственной и муниципальной службы», «Гендерные аспекты управления персоналом», «Основы профотбора персонала (профессиография)», «Рынок труда», «Аттестация персонала» и т.д.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками: Знать: основы экономики и менеджмента организации; влияние рыночных условий и многообразие организационно-правовых форм предприятий на кадровую политику и процесс планирования персонала.</p> <p>Уметь: выявлять особенности персонала предприятия как объекта управления, место и роль управления персоналом в системе управления предприятиями, анализировать рынок труда и сферу занятости; находить и использовать информацию из учебной, научной литературы и интернет-источников для проведения анализа социально-экономического положения фирмы.</p> <p>Владеть: навыками анализа процессов менеджмента в организации, рынка труда, рабочего времени..</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>профессиональные (ПК):</p> <p>знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);</p> <p>знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);</p> <p>знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);</p> <p>знанием видов, форм и методов обучения персонала (ПК-6);</p> <p>умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала (в том числе аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-7);</p> <p>знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том</p> | | | | | |



числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8).

Планируемые результаты обучения

Знать:

- виды должностей, должностные инструкции, стандарты, регламенты деятельности в социальной сфере (ПК-3, ПК-4);
- состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности учреждений социальной сферы в персонале (ПК-1, ПК-3);
- методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию управления персоналом и кадровой политике в социальной сфере (ПК-1);
- методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала в социальной сфере и оценивать их эффективность (ПК-6);
- методы оценки рисков, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом учреждения социальной сферы (ОК-3);
- методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала в социальной сфере (ПК-8);
- использовать различные методы текущей деловой оценки и аттестации персонала в социальной сфере (ПК-7, ПК-8).

Уметь:

- реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом в социальной сфере (ПК-1);
- разрабатывать кадровую политику в социальной сфере (ПК-1, ПК-8);
- разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом в социальной сфере (ПК-1);
- анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом в социальной сфере (ОК-3).

Владеть:

- современными методами сбора, обработки и анализа данных по управлению персоналом социальной сферы (ПК-1);
- современными технологиями управления развитием персоналом в социальной сфере (ПК-1, ПК-8);
- современными технологиями кадровой работы в учреждении социальной сферы (ПК-1);
- методами разработки проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом в социальной сфере (ПК-1, ПК-8);
- навыками самостоятельной работы, самоорганизации выполнения поручений, самоменеджмента, технологией time-менеджмента, управления по целям, стратегического менеджмента, ситуационного менеджмента (ПК-1).

Основное содержание дисциплины

- Тема 1. Социальная сфера и социальные услуги: институциональная среда
- Тема 2. Требования к персоналу учреждения социальной сферы
- Тема 3. Требования к руководителю учреждения социальной сферы
- Тема 4. Привлечение и отбор персонала в социальной сфере
- Тема 5. Адаптация персонала в учреждении социальной сферы
- Тема 6. Развитие персонала в учреждении социальной сферы
- Тема 7. Деловая карьера персонала социальной сферы
- Тема 8. Формирование кадрового резерва в отраслях социальной сферы
- Тема 9. Мотивация и стимулирование персонала в учреждении социальной сферы
- Тема 10. Оценка и аттестация персонала в учреждении социальной сферы
- Тема 11. Психологические основы организации труда персонала социальной сферы
- Тема 12. Оценка эффективности управления персоналом социальной сферы.

Ответственная кафедра

Кафедра экономической теории и региональной экономики



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| Наименование дисциплины | | Основы теории управления | | | |
|--|---|--------------------------|---|--------------|--------------------|
| Курс(ы) | 1 | Семестр(ы) | 1 | Трудоемкость | 5 з.е. (180 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к базовой части образовательной программы.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: «Экономическая теория», «Управление персоналом в социальной сфере», «Основы управления персоналом», «Социология управления», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Формирование и развитие кадрового ресурса организации», «Управление персоналом в сфере торговли и социальных услуг», «Социально-психологическая компетентность руководителя», «Технологии повышения эффективности управленческих решений» и т.д.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками: Знать: категориальный аппарат основ экономики, общей психологии, истории психологии, социальной психологии, психологии труда, педагогики, истории, профессиональной этики; Уметь: находить и использовать информацию из учебной, научной литературы и интернет-источников для проведения анализа социально-экономического положения организации; Владеть: навыками анализа социально-экономического положения организации; состояния рынков, устного выступления по прочитанному материалу, самостоятельной работы с литературой и организации выполнения самостоятельных заданий.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>общепрофессиональные (ОПК):</p> <p>знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1).</p> <p>способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8).</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- сущность, виды, принципы, функции менеджмент, специфику управленческого труда, виды разделения труда менеджеров, уровни управления (ОПК-1);- требования к знаниям и умениям менеджера, его личным качествам, этические нормы менеджмента, ресурсы менеджера, сущность самоменеджмента и тайм-менеджмента, типы менеджеров (ОПК-1);- школы управленческой мысли и школы науки управления (ОПК-1);- понятие и признаки организации, концепцию жизненного цикла организации, характеристики организаций, законы функционирования организации (ОПК-1);- содержание организационной культуры, понятие и состав организационных ценностей, ключевые ценности организации, знаково-символическая система, особенности американского и японского менеджмента, типы оргкультуры (ОПК-1); | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

- организацию взаимодействия и полномочий в организации, виды и пределы полномочий, скалярная цепь и скалярные мостики, пути эффективной организации распределения полномочий, характеристики централизованных и децентрализованных организаций (ОПК-1);
- классификация целей организации, «дерево целей», роль целеполагания в процессе планирования, направления и принципы разработки целей, требования к целям, управление по целям (ОПК-1);
- сущность стратегического планирования и управления в организации, типы стратегий, характеристики стратегического мышления (ОПК-1);
- типы организационной структуры и департаментизации (ОПК-1);
- теории мотивации, направления стимулирования персонала в организации (ОПК-1).
- виды коммуникаций, коммуникационных структур, каналов, сетей, стилей, этапы процесса коммуникации, пути организации эффективных коммуникаций (ОПК-1);
- содержание и виды управленческих решений, методы и стили принятия решений, условия эффективности управленческих решений (ОПК-1);
- сущность управленческого контроля, его уровни и типы, этапы, ошибки контроля, методы эффективного контроля (ОПК-1);
- власть и способы ее реализации, типы и источники (основы) власти в организации, основные теории руководства и лидерства (ОПК-1);
- организационный конфликт и его типы, причины (источники возникновения) конфликтов в организации и методы их разрешения (ОПК-1);

Уметь:

- рассчитывать и анализировать жизненный цикл организации, особенности взаимодействия во внешней и внутренней среде (ОПК-8);
- анализировать во взаимосвязи экономические, управленческие и психологические аспекты деятельности организации и ее персонала (ОПК-8);
- выявлять закономерности, проблемы управленческой деятельности руководителей высшего, среднего и низового уровней (ОПК-8);
- оценивать действующие в организации системы мотивации, коммуникаций, контроля, принятия решений (ОПК-8);
- анализировать зарубежный опыт менеджмента и применять его к российским условиям деятельности организаций (ОПК-8);
- осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор данных для решения поставленных экономических задач (ОПК-1);
- представлять результаты аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада (ОПК-1).

Владеть:

- методологией анализа эффективности системы управления в организации (ОПК-8);
- современными методами сбора, обработки и анализа данных по управлению подсистемами организации (ОПК-8);
- современными методиками разработки организационной культуры организации, выстраивания коммуникационной структуры, системы мотивации персонала (материальные и нематериальные формы), контроля за принятием решений, делегирования полномочий (ОПК-8);
- навыками самостоятельной работы, самоорганизации выполнения поручений, самоменеджмента, технологией time-менеджмента, управления по целям, стратегического менеджмента, ситуационного менеджмента (ОПК-8).

Основное содержание дисциплины

- Тема 1. Менеджмент и менеджеры
- Тема 2. История управленческой мысли, основные подходы к управлению
- Тема 3. Организация как объект управления
- Тема 4. Организация взаимодействия и полномочий
- Тема 5. Организационная культура
- Тема 6. Цели в управлении организацией
- Тема 7. Стратегии развития бизнеса
- Тема 8. Организационные структуры
- Тема 9. Мотивация деятельности персонала



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| |
|---|
| Тема 10. Коммуникации в управлении |
| Тема 11. Принятие решений в организации |
| Тема 12. Контроль как функция менеджмента |
| Тема 13. Руководство и лидерство в менеджменте |
| Тема 14. Управление конфликтами в организации |
| Ответственная кафедра |
| Кафедра экономической теории и региональной экономики |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---------------------|------------------|
| Наименование дисциплины | | Дизайн и менеджмент социальных проектов (тренинг) | | | |
| Курс(ы) | 3 | Семестр(ы) | 5 | Трудоемкость | 33.е. (108ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Дизайн и менеджмент социальных проектов» является дисциплиной по выбору. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к прохождению учебной, производственной и преддипломной практики, а так же изучения таких дисциплин как «Управление проектами», «Связи с общественностью. Массовые коммуникации» и подготовке к итоговой государственной аттестации.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен:</p> <p>Знать: базовые социологические и психологические понятия, систему управления, основные процессы проектной технологии и прогнозирования, социальные процессы и социальные взаимосвязи в обществе.</p> <p>Уметь: осуществлять самостоятельный поиск необходимых материалов в библиотеке с помощью библиографического каталога; осуществлять самостоятельный поиск в сети Интернет, использовать его как источник новой информации; анализировать получаемую информацию, выделяя главную мысль; аргументировано отвечать на вопросы, четко формулируя собственную мысль.</p> <p>Владеть: начальными инструментами социального прогнозирования и проектирования.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ПК-29 - владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью 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. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| Знать: | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none">•основы социального проектирования и его закономерности (ПК-29);•принципы распределения функций, полномочий и ответственности с учетом компетенций участников проекта(ПК-29);•закономерности проектирования в сфере управления персоналом, в том числе его оценки(ПК-29);•принципы привлечения средств к реализации проектов в сфере управления персоналом (ПК-29);•закономерности и последствия реализации проектов в сфере управления персоналом для всей организации (ПК-29). | | | | | |
| Уметь: | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none">•раскрыть основы социального проектирования и его закономерности(ПК-29);•охарактеризовать принципы распределения функций, полномочий и ответственности с учетом компетенций участников проекта(ПК-29);•формулировать закономерности проектирования в сфере управления персоналом, в том числе его оценки (ПК-29);•охарактеризовать принципы привлечения средств к реализации проектов в сфере управления персоналом (ПК-29);•раскрывать закономерности и последствия реализации проектов в сфере управления персоналом | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)

для всей организации (ПК-29).

Владеть

- навыками социального проектирования и его инструментами(ПК-29);
- навыками распределения функций, полномочий и ответственности с учетом компетенций участников проекта (ПК-29);
- навыками проектирования в сфере управления персоналом, в том числе его оценки (ПК-29);
- навыками привлечения средств к реализации проектов в сфере управления персоналом (ПК-29);
- пониманием последствия реализации проектов в сфере управления персоналом для всей организации (ПК-29).

Основное содержание дисциплины

Введение. Общие понятия социального проектирования.
Команда проекта.
Концепции социального проектирования.
Специфика социальных проектов.
Жизненный цикл проекта. Инициация проекта.
Формулирование целей проекта .
Планирование проекта.
Структурная декомпозиция работ.
Разработка Устава проекта.
Бюджет проекта и основы фандрайзинга.
Календарный план проекта.
Презентация проекта: основные законы успеха.
Разработка сметы расходов проекта.

Ответственная кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|--|---|---------------------|------------------|
| Наименование дисциплины | | Документационное обеспечение управления персоналом | | | |
| Курс(ы) | 4 | Семестр(ы) | 7 | Трудоемкость | 3з.е. (108ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Документационное обеспечение управления персоналом» относится к вариативной части образовательной программы.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к прохождению учебной, производственной и преддипломной практики, а так же изучения таких дисциплин как «Основы финансового менеджмента», «Управленческий учет и учет персонала» и подготовке к итоговой государственной аттестации.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен:</p> <p>Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации; основные нормы Трудового кодекса РФ и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права; основы кадровой работы в организации (планирование персонала, организация привлечения кадров, адаптация, оценка и аттестация персонала, развитие и мотивация персонала, управление коммуникациями и конфликтами в организации).</p> <p>Уметь: находить организационно-управленческие и экономические решения; разрабатывать кадровую политику в организации; разрабатывать методику проведения отбора сотрудников, ориентированную на модель компетенций; планировать деловую карьеру работников.</p> <p>Владеть: современными методами управления персоналом; основными принципами планирования тех или иных трудовых показателей на основании выводов и положений, полученных в результате их анализа; современными технологиями кадровой работы; методикой разработки стратегии профессионального развития персонала; методами разработки проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ПК-10 - знанием Трудового кодекса 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 и владением навыками оформления сопровождающей документации.</p> <p>ПК-12 - знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.</p> <p>ПК-13 - умением 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, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников.</p> | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

Планируемые результаты обучения

Знать:

- основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом (ПК-10);
- основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений сопровождающую документацию (ПК-12);
- требования и владеть навыками по обеспечению защиты персональных данных сотрудников (ПК-13).

Уметь:

- вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами (ПК-13);
- изучать кадровую статистику (ПК-13);
- составлять кадровую отчетность (ПК-10, ПК-12, ПК-13).

Владеть:

- навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (составляет документы о поощрениях и взысканиях) (ПК-10, ПК-12);
- навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами (ПК-13).

Основное содержание дисциплины

Понятие о документах, способах документирования.

Унификация и стандартизация документов. Унифицированные системы документации.

Правила оформления основных видов организационно-распорядительных документов.

Служба документационного обеспечения управления.

Организация приема, рассмотрения и регистрации документов. Организация отправки исходящих документов.

Контроль исполнения документов.

Организация оперативного хранения документов. Экспертиза ценности документов.

Законодательные и нормативные нормы права, регламентирующие работу с кадровыми документами.

Особенности языка и стиля служебных документов.

Ответственная кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|--------------------------|---|---------------------|------------------|
| Наименование дисциплины | | Инновационный менеджмент | | | |
| Курс(ы) | 3 | Семестр(ы) | 5 | Трудоемкость | 2 з.е. (72ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Управление персоналом организации» относится к базовой части образовательной программы.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к прохождению учебной, производственной и преддипломной практики, а так подготовке к итоговой государственной аттестации.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен:</p> <p>Знать: категориальный аппарат основ менеджмента, общей психологии, основ экономики, профессиональной этики.</p> <p>Уметь: находить и использовать информацию из учебной, научной литературы и интернет-источников для изучения закономерностей инновационного развития, а также сведений о функционировании инновационной экономики и управления персоналом в инновационной экономике.</p> <p>Владеть: навыками экономического анализа; разработки инновационных систем мотивации персонала; принятия решений по внедрению кадровых инноваций; расчета экономической эффективности инновационных проектов в области управления персоналом.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ОК-7 - способностью к самоорганизации и самообразованию.</p> <p>ОПК-7 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- содержание и структуру инновационных процессов, основные виды инноваций и проблему их динамической согласованности (ОК-7, ОПК -7),- модели инновационных процессов, основные способы защиты инноваций (ОК-7, ОПК -7),- методы оценки стоимости инноваций (ОК-7, ОПК -7),- основные элементы системы управления персоналом инновационной организации (ОК-7, ОПК -7),- стимулирование работников в инновационной организации (ОК-7, ОПК -7),- культуру инновационной организации (ОК-7, ОПК -7), <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять знание основ управления персоналом в сфере инновационной экономике (ОК-7, ОПК -7),- использовать нормативно-правовые документы в управленческой деятельности (ОК-7, ОПК -7),- анализировать потенциальные выгоды и потери, возникающие в связи с возможностью своего участия в реализации инновационных проектов (ОК-7, ОПК -7),- использовать навыки работы с экономической информацией из различных источников для решения профессиональных задач (ОК-7, ОПК -7), | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

- применять полученные знания в рамках своей профессиональной деятельности (в разделе формирования организационной культуры, создания системы управления в инновационной экономике) (ОК-7, ОПК -7).

Владеть:

- базовым категориальным аппаратом инновационного менеджмента(ОК-7, ОПК -7),
- навыками самостоятельной работы с учебной и справочной литературой в рамках данного курса (ОК-7, ОПК -7),
- общими навыками анализа инновационных проектов с тем, чтобы принимать правильные решения в части оптимизации структуры управления персоналом, мотивации персонала, и пр.(ОК-7, ОПК -7).

Основное содержание дисциплины

Современные условия экономической деятельности и их влияние на инновационный процесс.
Теория инновации: становление теории и современные концепции.
Организационные формы инновационной деятельности.
Управление инновационными программами и проектами.
Управление новаторской деятельностью персонала в организации.
Человеческий капитал – форма реализации персонала в инновационной организации.
Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности.
Управленческие технологии внедрения кадровых инноваций.
Инновационная восприимчивость персонала организации.

Ответственная кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| Наименование дисциплины | | Прогнозирование поведения сотрудников | | | |
|--|---|---------------------------------------|---|--------------|------------------|
| Курс(ы) | 3 | Семестр(ы) | 5 | Трудоемкость | 3з.е. (108ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Прогнозирование поведения сотрудников» является дисциплиной по выбору. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к прохождению учебной, производственной и преддипломной практики, а так же изучения таких дисциплин как «Управление проектами», «Связи с общественностью. Массовые коммуникации» и подготовке к итоговой государственной аттестации.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен:</p> <p>Знать: базовые социологические и психологические понятия, систему управления, основные процессы проектной технологии и прогнозирования, социальные процессы и социальные взаимосвязи в обществе.</p> <p>Уметь: осуществлять самостоятельный поиск необходимых материалов в библиотеке с помощью библиографического каталога; осуществлять самостоятельный поиск в сети Интернет, использовать его как источник новой информации; анализировать получаемую информацию, выделяя главную мысль; аргументировано отвечать на вопросы, четко формулируя собственную мысль.</p> <p>Владеть: начальными инструментами социального прогнозирования и проектирования.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ОПК-8 - способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты.</p> <p>ПК-31 - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.</p> <p>ПК-33 - владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- основные методы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала (ОПК-8, ПК-31);- основные методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков (ПК-31);- принципы и методы получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-33);- основы проведения аудита и контроллинга персонала (ОПК-8);- способы прогнозирования взаимоотношений, морально-психологического климата трудового коллектива (ПК-31, ПК-33); | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

- основные признаки личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33);

- основные процедуры и методы контроля деятельности персонала (ОПК-8, ПК-31).

Уметь:

- использовать методы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала (ОПК-8, ПК-31);

- использовать методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков (ПК-31);

- принципы и методы получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-33);

- определять необходимость проведения аудита и контроллинга персонала (ОПК-8);

- на основе социологических и психологических методов прогнозировать взаимоотношения, морально-психологический климат трудового коллектива (ПК-31, ПК-33);

- выявлять признаки личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33);

- использовать основные процедуры и методы контроля деятельности персонал (ОПК-8, ПК-31).

Владеть:

- навыками использования методов сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала (ОПК-8, ПК-31);

- навыками использования методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков (ПК-31);

- навыками применения принципов и методов получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-33);

- навыками определения необходимости проведения аудита и контроллинга персонала (ОПК-8);

- навыками на основе социологических и психологических методов прогнозирования взаимоотношений, морально-психологического климата трудового коллектива (ПК-31, ПК-33);

- навыками выявления признаков личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33);

- навыками использования основных процедур и методов контроля деятельности персонала (ОПК-8, ПК-31).

Основное содержание дисциплины

Исторические условия возникновения и развития социального прогнозирования.

Технологическое прогнозирование как новый принцип построения прогнозов. Прикладное прогнозирование: основные направления.

Технология прогнозных разработок социальных процессов: особенности составления программы исследования (предпрогнозная ориентация).

Нормализация и оптимизация социальной организации труда.

Нормализация и оптимизация социально-производственной структуры.

Нормализация и оптимизация стимулов труда.

Нормализация и оптимизация профессиональной структуры и квалификационной структуры.

Ответственная кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|-----------------------------------|---|---------------------|------------------|
| Наименование дисциплины | | Управление персоналом организации | | | |
| Курс(ы) | 3 | Семестр(ы) | 5 | Трудоемкость | 4з.е. (144ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Управление персоналом организации» относится к базовой части образовательной программы.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к прохождению учебной, производственной и преддипломной практики, а так же изучения таких дисциплин как «Управление карьерой», «Аттестация персонала», «Документационное обеспечение управления персоналом» и подготовке к итоговой государственной аттестации.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен:</p> <p>Знать: понятийный аппарат управления персоналом, основы теории управления, экономики, социологии управления.</p> <p>Уметь: находить и использовать информацию из учебной, научной литературы и интернет-источников для разработки кадровой стратегии.</p> <p>Владеть: навыками математических расчетов, устного выступления по прочитанному материалу, самостоятельной работы с литературой и организации выполнения самостоятельных заданий.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ОК-7 - способностью к самоорганизации и самообразованию.</p> <p>ОПК-1 - знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации.</p> <p>ПК -1 - знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.</p> <p>ПК-4 - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.</p> <p>ПК-6 - знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике.</p> <p>ПК-12 - знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.</p> | | | | | |



ПК-33 - владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

Планируемые результаты обучения

Знать:

- нормативно-правовые акты в области социально-трудовых отношений (ОПК-1, ПК-12);
- основные понятия в области управления персоналом организации (ОПК-1),
- основные функции и структура служб персонала (ПК-1);
- виды кадровых документов (ПК-12);
- основы кадровой работы в организации (планирование персонала, организация привлечения кадров, адаптация, оценка и аттестация персонала, развитие и мотивация персонала, управление коммуникациями и конфликтами в организации (ОПК-1, ПК-1, ПК-4, ПК-6);
- оценка эффективности управления персоналом организации (ПК-1);
- функции и методы управления персоналом (ПК-1);
- требования, предъявляемые к современным кадровым специалистам в сфере экономики, государственного и муниципального управления, документооборота (ОК-7, ОПК-1);

Уметь:

- разрабатывать кадровую политику в организации (ПК-1);
- планировать кадровую работу в организации (ПК-1);
- организовывать кадровую работу в организации, делегировать полномочия подчиненным (ПК-1);
- разрабатывать модель компетенций менеджера, карту функциональных обязанностей работника, паспорт должности, профессиограммы (ПК-4),
- разрабатывать методику проведения отбора сотрудников, ориентированную на модель компетенций (ПК-4);
- планировать деловую карьеру работников (ПК-6);

Владеть:

- современными методами сбора, обработки и анализа данных по управлению персоналом организации (ПК-1);
- современными технологиями кадровой работы (собеседование, анкетирование, кадровые интервью, ассесмент-центр, тренинги, деловые игры, вебинары, др.) (ПК-1, ПК-4, ПК-6, ПК-12, ПК-33);
- методами изучения профессиональных, деловых и личностных качеств работников (ПК-4, ПК-6);
- методиками анализа кадрового потенциала организации, отдельного работника (ПК-1, ПК-33);
- методиками оценки эффективности профориентации, найма и адаптации персонала (ПК-4),
- методиками контроля и оценки эффективности подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала (ПК-6);
- методиками по оценке и управлению деловой карьерой, формированию кадрового резерва (ПК-6);
- методиками по оценке и аттестации персонала (ПК-1)
- методикой разработки стратегии профессионального развития персонала (ПК-6);
- методиками оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом (ПК-1);
- навыками самостоятельной работы, самоорганизации выполнения поручений, самоменеджмента, технологией time-менеджмента, управления по целям, стратегического менеджмента, ситуационного менеджмента (ОК-7, ПК-33).

Основное содержание дисциплины

- Тема 1. Должности, должностные инструкции, должностная структура организации
- Тема 2. Распределение должностных полномочий
- Тема 3. Рабочее время и его планирование
- Тема 4. Организация кадровой службы
- Тема 5. Кадровые документы
- Тема 6. Планирование потребности в персонале
- Тема 7. Организация привлечения кадров



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)

Тема 8. Технологии отбора персонала
Тема 9. Адаптация персонала
Тема 10. Оценка и аттестация персонала
Тема 11. Развитие персонала
Тема 12. Деловая карьера и ее организация
Тема 13. Формирование кадрового резерва
Тема 14. Мотивация персонала организации
Тема 15. Управление коммуникациями в организации
Тема 16. Управление конфликтами в организации
Тема 17. Расторжение трудовых отношений
Тема 18. Управление изменениями в организации
Тема 19. Управление персоналом на государственной службе
Тема 20. Оценка эффективности управления персоналом организации

Ответственная кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|---|---|---------------------|------------------|
| Наименование дисциплины | | Основы кадровой политики и кадрового планирования | | | |
| Курс(ы) | 3 | Семестр(ы) | 6 | Трудоемкость | 3з.е. (108ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Основы кадровой политики и кадрового планирования» относится к вариативной части образовательной программы.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к прохождению производственной и преддипломной практики, а так же изучения таких дисциплин как «Управленческий учет и учет персонала», «Аттестация персонала», «Оплата труда персонала» и подготовке к итоговой государственной аттестации.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен:</p> <p>Знать: понятийный аппарат управления персоналом, основы теории управления, экономики, социологии управления.</p> <p>Уметь: находить и использовать информацию из учебной, научной литературы и ин-тернет-источников для разработки кадровой стратегии.</p> <p>Владеть: навыками математических расчетов, устного выступления по прочитанному материалу, самостоятельной работы с литературой и организации выполнения самостоятельных заданий.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ПК -1 - знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.</p> <p>ПК -2 - знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.</p> <p>ПК – 3 - знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ основы принятия организационно-управленческих и экономических решений и меру ответственности за их результаты (ПК-1, ПК-3);▪ основы современной философии и концепций управления персоналом (ПК-1);▪ основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации (ПК-1);▪ основы кадрового планирования (ПК-1);▪ основы маркетинга, разработки и реализации стратегии привлечения персонала (ПК-2); | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

- основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала (ПК-3);
- основы расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-2, ПК-3);
- основы анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала (ПК-3).

Уметь:

- находить организационно-управленческие и экономические решения (ПК-1, ПК-3);
- применять теоретические положения современной философии и управленческой деятельности по отношению к персоналу (ПК-1);
- применять на практике средства разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации (ПК-1);
- применять на практике основные элементы кадрового планирования (ПК-2);
- применять на практике основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала (ПК-2);
- рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-2, ПК-3);
- анализировать конкурентоспособность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала (ПК-3).

Владеть:

- технологией разработки алгоритмов реализации принятых решений (ПК-1, ПК-3);
- современными методами управления персоналом (ПК-1);
- технологиями и инструментами разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации (ПК-1);
- современными технологиями кадрового планирования (ПК-2);
- технологией проведения маркетинга персонала и методами привлечения персонала (ПК-2);
- технологией найма, подбора и отбора персонала (ПК-3);
- навыками расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-2, ПК-3);
- навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала (ПК-3).

Основное содержание дисциплины

Концептуальные основы кадровой политики. Типы кадровых стратегий. Стратегия развития человеческого капитала. Разработка кадровой политики в профессиональной организации. Разработка стратегического управления человеческими ресурсами. Модель стратегического управления персоналом. Особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях. Кадровое планирование в профессиональной организации. Планирование развития персонала.

Ответственная кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|-----------------------|---|---------------------|------------------|
| Наименование дисциплины | | Социология управления | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 3 | Трудоемкость | 5з.е. (180ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Социология управления» относится к вариативной части образовательной программы.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать для прохождения учебной практики студентов, а так же изучения таких дисциплин как «Социология массовых коммуникаций», «Социология организаций», «Управление социальным развитием персонала», «Социальное проектирование и прогнозирование», «Социология региона».</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен:</p> <p>Знать: понятийный аппарат менеджмента, основы управления персоналом, политический менеджмент.</p> <p>Уметь: находить и использовать информацию из учебной, научной литературы и интернет-источников для разработки управленческих решений.</p> <p>Владеть: навыками разработки проектов управленческих решений, устного выступления по прочитанному материалу, самостоятельной работы с литературой и организации выполнения самостоятельных заданий.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ОПК -7 - готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;</p> <p>ОПК-8 - способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;</p> <p>ПК-1 - знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ основы принятия организационно-управленческих решений и меру ответственности за их результаты (ОПК-8);▪ социологические методы исследования для изучения актуальных управленческих проблем (ОПК-7);▪ механизмы согласования интересов социальных групп и общностей (ОК-6); | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

- понятийный аппарат организационно-управленческих решений (ПК-1);
- методы сбора комплексной социальной информации (ОПК-8);
- социологические концепции управления (ПК-1);
- основы социологического анализа в процессах разработки управленческих решений (ОПК-8, ПК-1).

Уметь:

- находить организационно-управленческие решения (ОПК-8);
- анализировать социально-значимые проблемы и процессы (ОПК-8);
- применять на практике средства разработки и реализации социальных концепций управления (ПК-1);
- применять на практике методы сбора и обработки социальной информации (ОПК-7);
- использовать социологические методы исследования для изучения актуальных социальных проблем (ОК-6, ОПК-7).
- разрабатывать основанные на профессиональных социологических знаниях предложения и рекомендации (ПК-1).

Владеть:

- технологией разработки алгоритмов реализации принятых решений (ОПК-8);
- современными методами социального управления (ОПК-8, ПК-1);
- технологиями и инструментами разработки и реализации концепции управления (ПК-1);
- технологиями анализа социально-значимых проблем и процессов (ОПК-8);
- технологиями осуществления проектных работ в области изучения общественного мнения, организации работы маркетинговых служб (ОК-6, ПК-1);
- технологиями управления человеческими ресурсами (ПК-1);
- навыками управления в социальной сфере (ОПК-7, ОПК-8);
- навыками анализа эффективности принятых решений (ПК-1).

Основное содержание дисциплины

Объект и предмет социологии управления. Социологические концепции управления. Социальное управление: структура, функции, институты. Управление социальными изменениями. Система управления человеческими ресурсами. Управление социальной сферой. Новая социальная политика. Политическое управление. Лидерство и руководство: социальная сущность, типология и функции. Социальные управленческие решения. Социальные проблемы в организации. Массовые коммуникации и социальное управление. Информация в социальном управлении. Управление человеческими ресурсами: перспективы XXI века. Модернизационные процессы в социальном управлении в России. Социальные управленческие решения. Технологии проектной работы.

Ответственная кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|--------------------------------------|---|---------------------|-----------------|
| Наименование дисциплины | | Управленческий учет и учет персонала | | | |
| Курс(ы) | 4 | Семестр(ы) | 8 | Трудоемкость | 23.е. (72ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Управленческий учет и учет персонала» относится к вариативной части образовательной программы.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать прохождению производственной и преддипломной практики студентов, подготовке к итоговой государственной аттестации.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен:</p> <p>Знать: категориальный аппарат управления персоналом организации, основы кадровой политики, сущность планирования персонала.</p> <p>Уметь: находить и использовать информацию из учебной, научной литературы и интернет источников для проведения оценки результатов хозяйственной деятельности организации, осуществлять расчет экономической эффективности инвестиций в персонал организации.</p> <p>Владеть: навыками экономических расчетов, устного выступления по прочитанному материалу, самостоятельной работы с литературой и организации выполнения самостоятельных заданий.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ПК –13 -- умением 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, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">-основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию (ПК-13);- понятие управленческого учета и учета персонала, его сущность и структура, функции и элементы (ПК-13);- основные факторы и методы управленческого учета, а также управление изменениями в нем (ПК-13);- основы проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-13). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- проводить исследование по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач организации (ПК-13);- вести кадровый учет на предприятии (ПК-13); <p>составлять кадровые документы в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами (ПК-13);</p> <p>обеспечить защиту персональных данных (ПК-13).</p> | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

Владеть:

- навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (составляет документы о поощрениях и взысканиях) (ПК-13);
- навыками анализа результатов хозяйственной деятельности предприятия (ПК-13);
- навыками разработки документации первичного учета персонала (ПК-13);
- учетом затрат на оплату труда (ПК-13).стратегии организации в области подбора и привлечения персонала (ПК-3).

Основное содержание дисциплины

Управленческий учет и учет персонала: основные цели и задачи. Управление затратами. Классификация затрат для планирования и контроля. Учет затрат на материалы и оплату труда. Контроль и оценка результатов хозяйственной деятельности. Инвестиционные решения: цели и основные задачи. Управление персоналом. Кадровый учет организации. Штатное расписание организации.

Ответственная кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| Наименование дисциплины | | Управление карьерой | | | |
|--|---|---------------------|---|--------------|------------------|
| Курс(ы) | 4 | Семестр(ы) | 8 | Трудоемкость | 5з.е. (180ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина относится к вариативной части образовательной программы. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: «Организационное поведение» и «Технологии формирования коллектива». Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен:</p> <ul style="list-style-type: none">• Знать: основные понятия управления персоналом (персонал, кадры, организация, планирование и пр.), технологии обучения и развития персонала (коучинг, кадровые школы, наставничество и пр.), специфику работы с персоналом организации.• Уметь: анализировать получаемую информацию, выделяя главную мысль; аргументировано отвечать на вопросы, выражать собственную позицию по дискуссионным вопросам.• Владеть: навыками написания рефератов, эссе и других самостоятельных исследовательских работ, навыками осуществления самостоятельного поиска необходимых материалов в библиотеке с помощью библиографического каталога; навыками осуществления самостоятельного поиска в сети Интернет, использовать его как источник необходимой информации. | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию; ОПК-7 готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; ПК-6 знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать: понятие, виды, этапы карьеры, карьерные кризисы, инструменты планирования и развития карьеры (ПК-6); технологии управления развитием карьеры персонала (ПК-6); свои сильные и слабые стороны как профессионального работника (ОК-7); потенциальные возможности кадрового резерва (ПК-6); основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением (ПК-6). правила самооценки карьерных установок (ОК-7).</p> <p>Уметь: проводить самооценку своих сильных и слабых профессиональных сторон (ОК-7);</p> | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

выявлять компетенции, необходимые для трудоустройства, адаптации в профессиональной деятельности и коллективе, и разрабатывать план их развития (ОПК-7);
разрабатывать стратегическую карту управления карьерой (ПК-6);
разрабатывать и реализовать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность (ПК-6);
разрабатывать мероприятия по работе с кадровым резервом (ПК-6).

Владеть:

навыками работы в команде (ОПК-7);
навыками самооценки персонала (ОПК-7);
технологиями управления развитием персонала (ПК-6);
технологиями деловой оценки персонала (ПК-6);
навыками создания кадрового резерва организации и работы с ним (ПК-6).

Основное содержание дисциплины

Тема 1. Введение.
Тема 2. Анализ карьерного пространства.
Тема 3. Стадии карьеры персонала.
Тема 4. Государство, общество, организация, индивид как субъекты управления карьерными процессами.
Тема 5. Система управления карьерой в современных условиях.
Тема 6. Планирование карьеры.
Тема 7. Построение карьерограммы.
Тема 8. Деловая оценка персонала и его работы.
Тема 9. Групповое взаимодействие как механизм формирования успешной трудовой карьеры.
Тема 10. Кадровый резерв персонала: сущность, задачи и работа с кадровым резервом.
Тема 11. Самооценка карьерных установок.
Тема 12. Психологические свойства личности, способствующие построению успешной трудовой карьеры.
Тема 13. Карьера менеджера.
Тема 14. Особенности управленческой карьеры женщин.
Тема 15. Комплексный анализ карьеры работника.

Ответственная кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|--|-----|---------------------|-------------------|
| Наименование дисциплины | | Социологические исследования в управлении персоналом | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 3-4 | Трудоемкость | 6 з.е. (218ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет, экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| Дисциплина относится к вариативной части образовательной программы. | | | | | |
| Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: «Управление персоналом организации», «Социология региона», «Социология организаций». | | | | | |
| Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен: | | | | | |
| Знать: основы управления персоналом и основные понятия социологии; | | | | | |
| Уметь: анализировать получаемую информацию, выделяя главную мысль; аргументировано отвечать на вопросы, четко формулируя собственную мысль; выражать собственную позицию по дискуссионным вопросам; | | | | | |
| Владеть: навыками осуществления самостоятельного поиска необходимых материалов в библиотеке с помощью библиографического каталога; навыками осуществления самостоятельного поиска в сети Интернет, использовать его как источник социологической информации; навыками написания индивидуальных и групповых работ, выполнения индивидуальных проектов. | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОПК 5 способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации; ПК 31 способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| Знать: <ul style="list-style-type: none">• основные понятия курса: методология, метод, техника, процедура исследования, социологическое исследование, программа социологического исследования, выборка (ОПК-5);• структуру и правила написания методологического, методического и организационного разделов программы социологического исследования (ОПК-5);• основные функции программы SPSS (ОПК-5);• понятие и виды методов социологических исследований: виды опроса, правила его проведения, разновидности заочных опросов и ситуации их применения, основы проведения опроса экспертов, сущность метода фокус-групп, основы проведения социометрии, сущность и виды наблюдения, сущность анализа документов, его виды, практику применения, логику проведения контент- | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

анализа, специфику онлайн-исследований (ОПК-5, ПК-31);

- виды и правила написания отчета о социологическом исследовании (ОПК-5).

Уметь:

- грамотно применять методы социологических исследований для анализа различных социальных феноменов в области управления (ПК-31);
- профессионально составлять документы, необходимые для организации и проведения социологических исследований (ОПК-5).

Владеть:

- навыками организации и технологиями проведения социологических исследований (ПК-31);
- способами анализа результатов социологических исследований и составления рекомендаций (ПК-31);
- навыками написания отчета о проведенном социологическом исследовании (ОПК-5).

Основное содержание дисциплины

1. Введение. Основные понятия дисциплины.
2. Социологическое исследование: понятие и виды.
3. Программа социологического исследования: понятие, структура, функции.
4. Методологический раздел программы социологического исследования.
5. Методический и организационный разделы программы социологического исследования.
6. Выборка: понятие, виды, способы определения объема выборки.
7. Методы социологических исследований: определение, классификация, количественные и качественные методы.
8. Опрос: понятие, виды, ситуации применения. Анкетирование. Интервью.
9. Обработка социологической информации в пакете SPSS.
10. Заочные опросы: виды, ситуации применения, достоинства и недостатки.
11. Опрос экспертов: ситуации применения, процедура отбора экспертов, сложности организации.
12. Метод фокус-групп: организация, модерирование, транскрипт.
13. Социометрия: ситуации применения, особенности процедуры, трактовка результата.
14. Наблюдение: виды, ситуации применения, практика организации.
15. Анализ документов: виды документов, практика применения.
16. Контент-анализ: сущность и особенности процедуры.
17. Онлайн-исследования: виды, практика организации.
18. Отчет о социологическом исследовании: виды, правила написания.

Ответственная кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|------------------------------------|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Технологии формирования коллектива | | | |
| Курс(ы) | 4 | Семестр(ы) | 7 | Трудоемкость | 5 з.е. (180 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Технологии формирования коллектива» входит в вариативную часть базовой части структуры ОП.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: Управление социальным развитием персонала; Управления карьерой.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями критериев подбора, формирования и использования трудового потенциала; основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых конфликтов в коллективе; основ социализации, профориентации и профессионализации персонала; умениями анализировать социально-психологические, экономические проблемы и процессы в организации; находить организационно-управленческие решения; применять на практике методы деловой оценки персонала; владеть навыками организации и координации взаимодействия между людьми; методами деловой оценки персонала; диагностики и управления конфликтами в организации; методами предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации, профессионального выгорания., полученными ранее в ходе изучения дисциплин: Психология управления, Основы профотбора персонала, Психология.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ПК-3 - знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике.</p> <p>ПК-6 - знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать: теоретические подходы к понятиям группы, команды, коллектива; принципы организации командных форм работы; условия формирования команды; технологии командообразования, роль социально-психологических технологий в формировании и развитии коллектива; критерии подбора и расстановки персонала; методы деловой оценки персонала.</p> <p>Уметь: применять методы организации командной работы, деловой оценки персонала; разрабатывать и реализовывать программы и процедуру подбора и отбора персонала, профессионального развития персонала и оценивать их эффективность.</p> <p>Владеть: методами организации командной работы; деловой оценки персонала; методами релаксации, формирования стрессоустойчивости; способами эмоциональной саморегуляции.</p> | | | | | |
| Основное содержание дисциплины | | | | | |
| <p>Теоретические подходы к понятиям группы, команды, коллектива. Формирование структуры команды, коллектива. Принципы организации командных форм работы. Условия формирования команды. Этапы создания команды и организация ее работы. Методы организации командной работы. Правила создания команды. Принципы создания команды. Технологии командообразования.</p> | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

Роль социально-психологических технологий в формировании и развитии коллектива. Овладение технологией эффективной коммуникации в условиях социально-психологического тренинга. Побуждение и развитие конструктивной мотивации коллектива при использовании технологии «перекрестные группы». Принятие командного решения в процессе проведения «мозгового штурма». Этапы и правила «мозгового штурма». Отработка навыков конструктивного поведения в «ролевых играх». Цель и задачи ролевых игр. Ситуационные игры. Деловые игры. Организационно-деятельностная игра. Обучение способам эмоциональной саморегуляции во время аутотренинга. Динамическое развитие группы в условиях тренинга. Знакомство с методами релаксации.

Ответственная(ые) кафедра(ы)

Кафедра социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|---|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Психофизиология профессиональной деятельности | | | |
| Курс(ы) | 1 | Семестр(ы) | 2 | Трудоемкость | 3 з.е. (108 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Психофизиология профессиональной деятельности» является обязательной дисциплиной вариативной (профильной) части.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: Психология труда, Основы организации труда, Основы безопасности труда, Основы кадровой политики и кадрового потенциала, Профессиональное выгорание и деформация личности.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины должен: обладать знаниями основ оптимизации режимов труда и отдыха; основными научными понятиями; Уметь вычленять учебную задачу и находить адекватные способы ее решения; выделять главное из текстов и составлять план выступления по теме; осуществлять самоконтроль и самооценку результатов и процесса своего учебного труда; владеть культурой мышления; способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения; навыками работы с научной литературой; навыками публичного выступления.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ПК-9 - знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.</p> <p>ПК-31 - способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p> <p>ПК-33 - владение навыками обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать: основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.</p> <p>Уметь: разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала; разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность</p> <p>Владеть: методами предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации, профессионального выгорания; технологиями управления безопасностью труда персонала.</p> | | | | | |
| Основное содержание дисциплины | | | | | |
| Психофизиологические основы человека как субъекта проф. деятельности. Основные понятия психофизиологии. Психофизиология функциональных состояний. Психофизиология эмоционально- | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| |
|--|
| потребностной сферы. Психофизиология памяти, внимания и сознания. Основы психофизиологии профессиональной деятельности. Психофизиологические основы адаптации к профессиональной деятельности. Психофизиологические компоненты работоспособности. Методы психофизиологических исследований. Методы определения функционального состояния. Психодиагностика |
| Ответственная кафедра |
| Кафедра социологии и управления персоналом |

| | | | | | |
|--|---|-------------------|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | Основы профотбора персонала (профессиография) | | | | |
| Курс(ы) | 1 | Семестр(ы) | 2 | Трудоемкость | 4 з.е. (144 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | экзамен | | | | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Основы профотбора персонала (профессиография)» является обязательной дисциплиной вариативной (профильной) части.</p> <p>Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: психология управления; управление социальным развитием персонала; психология труда.</p> <p>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями по основным научным понятиям; умениями осуществлять самоконтроль и самооценку результатов и процесса своего учебного труда; вычленять учебную задачу и находить адекватные способы ее решения; выделять главное из текстов и составлять план выступления по теме; владеть культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения; навыками работы с научной литературой; навыками публичного выступления, полученными ранее в ходе изучения дисциплин: психология, культурология, концепция современного естествознания.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ПК-1 - знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.</p> <p>ПК-3 - знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике.</p> <p>ПК-4 - знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.</p> <p>ПК-9 - знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать: профессионально-значимые и профессионально-важные качества личности; особенности традиционного подхода к оценке персонала и в современных условиях; методы и технологии оценки персонала организации; теоретические и практические подходы к определению профессио-</p> | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

графии.

Уметь: определять профессионально-важные качества личности для конкретных условий деятельности; определять цели при проведении оценки персонала; использовать профессиограммы.

Владеть: навыками организации контроля и оценки эффективности деятельности работников; методами построения профессиограммы в условиях профессиональной деятельности.

Основное содержание дисциплины

Преморбидная (предшествующая) структура личности. Профессионально-важные качества личности. Профессионально значимые качества личности. Подходы к оценке персонала. Постановка цели при проведении оценки персонала. Технологии оценки персонала. Сущность и задачи профессионального отбора. Психологическое изучение профессиональной деятельности. Профессиограмма специалиста.

Ответственная кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|--------------------------|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Антикризисное управление | | | |
| Курс(ы) | 3 | Семестр(ы) | 6 | Трудоемкость | 4 з.е. (144 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| Дисциплина относится к вариативной части образовательной программы. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: основы финансового менеджмента, технологии формирования коллектива. Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками/опытом практической деятельности, полученными ранее в ходе изучения дисциплин: конфликтология, психология управления, социология управления, управление персоналом организации). | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30). | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| Знать: <ul style="list-style-type: none">определение понятия "кризис", типы и виды кризисов;причины возникновения кризисов и конфликтов в различных группах;техники разрешения и урегулирования конфликтов в различных группах;определение понятия "антикризисное управление", основные методы диагностики антикризисного управления;конкретные методики диагностики различных видов и типов кризисов на предприятии. | | | | | |
| Уметь: <ul style="list-style-type: none">выделять и характеризовать основные причины кризисов в различных организациях;подбирать техники и методы разрешения, урегулирования и профилактики кризисов в различных группах;выделять и анализировать методы диагностики различных видов кризисов;подбирать конкретные методики диагностики различных видов и типов кризисов на предприятии. | | | | | |
| Владеть: <ul style="list-style-type: none">навыками диагностики и выявления причин банкротства в различных организациях;навыками применения в конкретных ситуациях различных видов банкротства;навыками подбора методов различных видов санации предприятия. | | | | | |
| Основное содержание дисциплины | | | | | |
| Экономические кризисы. Государственное регулирование кризисных ситуаций. Кризисы в развитии организации. Основные черты антикризисного управления. Диагностика кризисов в процессах управления. Процедуры банкротства. Санация предприятий. Риски в антикризисном управлении. Стратегия и тактика в антикризисном управлении. Роль профсоюзов в антикризисном управлении. Инновации в антикризисном управлении. | | | | | |
| Ответственная кафедра | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

Кафедра социологии и управления персоналом

| | | | | | |
|---|---|-------------------|---|---------------------|--------------------|
| Наименование дисциплины | | Конфликтология | | | |
| Курс(ы) | 3 | Семестр(ы) | 5 | Трудоемкость | 3 з.е. (108 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| Дисциплина относится к вариативной части образовательной программы (Б1.В.10). Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: антикризисное управление, организационная культура, технологии формирования коллектива. Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками, полученными ранее в ходе изучения дисциплин: правоведение, политология, социология. | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| профессиональные компетенции: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30). | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| Знать: <ul style="list-style-type: none">• определение понятия «конфликт»;• типы и виды конфликтов;• причины возникновения конфликтов в различных группах;• техники разрешения и урегулирования конфликтов в различных группах;• определение понятия «диагностика конфликта», основные методы диагностики конфликтов;• методы диагностики различных видов конфликтов;• конкретные методики диагностики различных видов и типов конфликтов;• основы управления конфликтными ситуациями и конфликтами. | | | | | |
| Уметь: <ul style="list-style-type: none">• определять и анализировать понятие «конфликт», типы и виды конфликтов;• выделять и характеризовать основные причины конфликтов в различных группах;• подбирать техники и методы разрешения и урегулирования конфликтов в различных группах;• определять понятие «диагностика конфликтов», выделять и характеризовать основные методы диагностики конфликтов;• выделять и анализировать методы диагностики различных видов конфликтов;• подбирать конкретные методики диагностики различных видов и типов конфликтов;• составлять план деятельности по управлению конфликтами. | | | | | |
| Владеть: <ul style="list-style-type: none">• навыками анализа понятия «конфликт», выявления типов возникновения конфликтов;• навыками диагностики и выявления причин возникновения конфликтов в различных груп- | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

пах;

- навыками применения методов разрешения и урегулирования конфликтов;
- навыками определения и анализа основных методов диагностики конфликтов;
- навыками подбора методов различных видов конфликтов;
- навыками подбора и использования методик диагностик различных видов и типов конфликтов;
- навыками анализа эффективности собственной профессиональной деятельности по управлению конфликтами.

Основное содержание дисциплины

Введение в конфликтологию. Развитие исторических знаний о конфликте. Основные парадигмы конфликтологии. Понятие конфликта. Классификация конфликтов. Динамика конфликта. Политические конфликты. Национальные конфликты. Конфликты в организациях. Трудовые конфликты. Технологии управления конфликтами. Переговоры и посредничество в конфликте. Конфликты в современном обществе. Социальные конфликты в России в XX веке.

Ответственная кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом.



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|-------------------|---|---------------------|-------------------|
| Наименование дисциплины | | Политология | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 3 | Трудоемкость | 2 з.е. (72 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| Дисциплина относится к базовой части образовательной программы (Б1.Б.11). Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин: философия, система государственного и муниципального управления, конфликтология. Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками, полученными ранее в ходе изучения дисциплин: история, правоведение, культурология. | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| общекультурные компетенции: способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2); способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-4). | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| Знать: <ul style="list-style-type: none">• объект, предмет и метод политологии, ее место в системе социально-гуманитарных дисциплин (ОК-2);• историю политических учений (ОК-2);• теорию власти и властных отношений (ОК-2);• сущность политической системы, институциональные аспекты политики, политических отношений и процессов (ОК-2);• понятийно-категориальный аппарат науки (ОК-2);• современные политические школы и течения (ОК-2);• этапы и закономерности формирования политических институтов (власти, партий, государства и т.д.) (ОК-2);• основные субъекты политики, этапы их исторического развития (политические партии, элиты, лидерство) (ОК-2);• социокультурные аспекты политики как факторы формирования гражданской позиции (ОК-2);• этапы развития и типы избирательного права и избирательных систем (ОК-2);• структуру и содержание Конституции РФ (ОК-4);• основы конституционного строя РФ (ОК-4);• законодательство о политических партиях, выборах РФ (ОК-4);• права и свободы граждан (ОК-4). | | | | | |
| Уметь: <ul style="list-style-type: none">• характеризовать современные политологические теории (ОК-2);• классифицировать политические процессы и явления (ОК-2);• выделять сущностные характеристики политических процессов и явлений (ОК-2); | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

- анализировать политический процесс в России и в мире (ОК-2);
- сравнивать политический процесс в России и в других странах (ОК-2);
- анализировать основные этапы развития политических институтов (ОК-2);
- анализировать закономерности функционирования политической системы (ОК-2);
- понимать механизм взаимодействия гражданского общества и государства (ОК-2);
- понимать роль политических партий в жизни гражданского общества и электоральном процессе (ОК-2);
- уметь характеризовать модели взаимоотношения граждан, общества и государства в различных типах политической культуры и политической социализации (ОК-2);
- характеризовать принципы государственного устройства РФ (ОК-4);
- анализировать нормативно-правовые документы, относящиеся к политическим институтам и политическим отношениям в РФ (ОК-4).

Владеть:

- методологией и методикой анализа политической ситуации в мире, регионе и обществе, прогнозирования ее вероятных изменений, выработки возможного варианта политического решения той или иной проблемы (ОК-2);
- технологией ведения дискуссии, аргументировано отстаивать свою позицию (ОК-2);
- навыками анализа научной политологической информации с использованием нормативно-правовых документов (ОК-4).

Основное содержание дисциплины

Политология как наука. Политика как предмет политологии. Политическая власть. Государство. Политические режимы. Гражданское общество и правовое государство. Понятие и формы политического участия. Политическое лидерство. Политическая элита. Политические партии и партийные системы. Политические идеологии. Политическая культура и политическая социализация. Избирательные системы.

Ответственная кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом.



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|-------------------|---|---------------------|-------------------|
| Наименование дисциплины | | История | | | |
| Курс(ы) | 1 | Семестр(ы) | 1 | Трудоемкость | 3 з.е. (108ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «История» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом и готовит студентов к педагогической, научно-исследовательской и культурно-просветительской видам профессиональной деятельности.</p> <p>Они заключаются в следующем: в педагогической — практическое использование знаний по отечественной истории в процессе практической деятельности, в культурно-просветительной — информационное обеспечение массовых мероприятий исторической направленности.</p> <p>«История» является одним из общегуманитарных курсов.</p> <p>Целями освоения дисциплины являются:</p> <ul style="list-style-type: none">- проследить эволюцию форм государственного управления и устройства, изменение политических институтов и структур власти, внутреннюю и внешнюю политику, социально-экономическое, духовно-идеологическое и культурное развитие страны;- показать историю общества во взаимодействии различных областей, сфер и сил общества;- вскрыть и проанализировать внутренние тенденции и явления, логику развития и органическую взаимосвязь, в совокупности определявших специфику российского исторического процесса с древнейших времен до рубежа XX-XXI вв. | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2) | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <p>основные события отечественной истории; содержание основных исторических школ и концепций и дискуссионный характер диалога между ними; методологические принципы отечественной истории; актуальные проблемы современного этапа развития отечественной истории; общепринятую структуру исследования, методы получения эмпирической информации и основы их качественного и количественного анализа.</p> <p>Уметь:</p> <p>понимать связь положений науки и социальной практики; видеть содержание социальных проблем в реальных явлениях общественной жизни; осмысливать направления возможных исследований этих явлений; обладать способностью начального теоретического анализа исследования общественно-исторических явлений; находить соответствующую литературу по изучаемому вопросу; подбирать методики эмпирического исследования.</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками приёма, переработки (понимания и интерпретации) исторической информации; навыками самостоятельной работы с учебной, методической и научной литературой по изучаемым проблемам.</p> | | | | | |
| Основное содержание дисциплины | | | | | |
| 1. Объект и предмет исторической науки и ее место в системе социальных наук. | | | | | |



2. Сущность, формы, функции исторического знания.
3. Восточные славяне в древности. Проблема этногенеза восточных славян.
4. Проблема образования Древнерусского государства. Деятельность первых русских князей.
5. Время Владимира Святого. Принятие Русью христианства.
6. Время Ярослава Мудрого. Проблема социально-экономического развития Руси и «Русская Правда».
7. Русские земли накануне государственной раздробленности: триумvirат Ярославичей, Владимир Мономах.
8. Русские земли в период политической (феодальной) раздробленности. XI-XIII в.
9. Военно-политическая интервенция: татаро-монгольское нашествие, борьба с агрессией крестоносцев в XIII в. Русские земли под игмом Золотой Орды.
10. Борьба за лидерство между княжествами Северо-Восточной Руси в первой половине XIV в.
11. Северо-Восточная Русь при Дмитрии Донском и его преемниках. Феодалная война второй четверти XV в. Возвышение Москвы и складывание единой территории государства при Иване III и Василии III.
12. Россия в царствование Ивана IV. Реформы 50-х годов XVI в. Опричнина и ее сущность.
13. Россия на рубеже XVI–XVII вв. Причины и факторы Смутного времени.
14. Смутное время в России 1605-1618 гг.: ход, особенности, результаты.
15. Сословно-представительная монархия в России XVII в.: институционально-политический аспект.
16. Русское законодательство XI-XVII веков и его роль в регуляции общественно-политических и экономических отношений.
17. Национально-религиозная конфронтация в XVII в: церковные раскол. Реформа Никона и ее влияние на духовный климат.
18. Внешняя политика «Московского царства» в XVII в.
19. XVII в. как «бунташный». Народные движения. Феномен самозванства на Руси. Соляной, Медный бунт. Восстание Степана Разина. Стрелецкие бунты.
20. Культура допетровской Руси: основные тенденции развития: просветительско-образовательная сфера, архитектура, искусство, повседневная жизнь. Конфронтация между светской и клерикальной культурой. Православная инквизиция.
21. Внутренняя политика Петра Великого. Реформы как проект цивилизационной трансформации (модернизации России).
22. Россия при преемниках Петра Великого: 1725-1741 гг. Феномен дворцовых переворотов.
23. Внутренняя и внешняя политика императрицы Елизаветы Петровны.
24. Переворот 1762 г. Внутренняя политика Екатерины II.
25. Внешняя политика Российской империи. 1762-1796.
26. Народные движения в XVIII в.
27. Внутренняя и внешняя политика императора Павла I. Причины заговора против него.
28. Внутренняя и внешняя политика Александра I: от «либерально-просветительских иллюзий» к аракчеевщине.
29. Народное движение в России в первой половине XIX века: идейно-политические, организационные формы. Тайные общества. Декабристы.
30. Российская империя в царствование Николая I. Николаевская «реакция». Внутренняя политика. Государственный консерватизм. «Теория официальной народности».
31. Внешняя политика России 1825-1850-е гг. Крымская война.
32. Общественно-политическое движение в России во второй половине четверти – второй половине XIX в. Идеология народничества. Социал-реформистские убеждения отечественных социалистов и их значение. Распространение марксизма в России.
33. Александр II и его время. Великая крестьянская реформа 1861 г. Буржуазные преобразования в 1860-1870-х гг. и их значение.
34. Основные направления, цели, задачи внешней политики России во второй половине XIX столетия.
35. Александр III: от реформ к контрреформам. Внутренняя политика России в 1881-1894 гг.



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

36. XIX столетие как «Золотой век» русской культуры.
37. Россия на рубеже XIX-XX веков: социально-политические, экономические противоречия как фактор эскалации напряженности. Первая русская революция 1905-1907 гг. и ее уроки, итоги.
38. Российский парламентаризм и его особенности. 1-4 Государственные Думы. Политическая программа П.А. Столыпина.
39. Направления внешней политики России в конце – начале XX в. Русско-японская война.
40. Россия в Первой Мировой войне.
41. Февральская и Октябрьская революции 1917 г.
42. Гражданская война в России. 1918-1922 гг. Военный коммунизм.
43. Генезис советской государственности и ее сущность. Формирование административно-командной системы в СССР 1920-х гг.
44. СССР в период утверждения сталинской диктатуры: механизмы политической власти в 1930-х гг.: контрольно-репрессивный аппарат как инструмент сталинской «модернизации» страны. Коллективизация, индустриализация. «Большой террор», их последствия.
45. Великая Отечественная война и проблемы эволюции внешней политики СССР 1920-1940-е гг.
46. «Поздний сталинизм» 1945-1953. «Консервативный поворот» и идеологические кампании.
47. Внешняя политика СССР во второй половине 1940 – начале 1950-х гг.
48. От сталинской диктатуры к хрущевской «оттепели»: проблемы государственного управления СССР 1950 – первой половине 1960 гг.
49. СССР во второй половине 60-х – начале 80-х гг. XX в.: от «развитого социализма», «брежневского умиротворения» к «новому политическому мышлению М.С. Горбачева во внутреннем и внешнеполитическом выражении.
50. Перестройка в СССР 1985-1991 и ее значение. Формирование постсоветского пространства. Основные проблемы внутри- и внешнеполитического развития страны в новейший период времени.

Ответственная кафедра

Кафедра истории



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|------------------------------|---|---------------------|------------------|
| Наименование дисциплины | | Русский язык и культура речи | | | |
| Курс(ы) | 1 | Семестр(ы) | 1 | Трудоемкость | 2 з.е. (72ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| Дисциплина «Русский язык и культура речи» является обязательной, относится к базовой части образовательной программы. | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5); способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9). | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| Знать: содержание основных понятий курса, основные нормы современного литературного языка, требования к письменному научному и деловому тексту, к публичной речи, способы работы с научным и деловым текстом, приемы подготовки публичного выступления. Уметь: распознавать основные жанры научного и делового текста, использовать приемы и способы обработки научного и делового текста, излагать свою и чужую мысль в устной и письменной форме, участвовать в научной дискуссии. Владеть: понятийно-терминологическим языком данной учебной дисциплины, приемами самоконтроля норм современного русского литературного языка, коммуникативных качеств речи, речевого поведения, приемами работы с научным и деловым текстом, приемами изложения, аргументации и защиты высказываемых научных положений (концепции). | | | | | |
| Основное содержание дисциплины | | | | | |
| Раздел 1. Русский литературный язык и культура речи. Русский литературный язык как лучшая часть национального языка. Культура речи как наука. Раздел 2. Нормативный аспект культуры речи. Нормы русского литературного произношения и ударения. Лексические нормы русского литературного языка. Грамматические нормы русского литературного языка. Раздел 3. Коммуникативный аспект культуры речи. Общение как процесс взаимодействия людей. Качества, обеспечивающие действенность речи. Раздел 4. Культура речи и функциональные стили русского языка. Функциональные стили речи. Культура деловой речи. Культура научной и профессиональной речи. Раздел 5. Этический аспект культуры речи. Речевой этикет как система национально-специфических единиц общения. Этика речевого взаимодействия. Раздел 6. Культура ораторской речи. Основные этапы работы над публичным выступлением. Практика публичных выступлений. | | | | | |
| Ответственная кафедра | | | | | |
| Кафедра русской словесности и культурологии | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|-------------------|---|---------------------|------------------|
| Наименование дисциплины | | Правоведение | | | |
| Курс(ы) | 1 | Семестр(ы) | 1 | Трудоемкость | 2 з.е. (72ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Учебная дисциплина «Правоведение» является дисциплиной базовой части образова-тельной программы и читается на первом курсе в первом семестре.</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе программы дисциплины «Обществознание», входящей в среднее (полное) общее образование по соци-ально-гуманитарным дисциплинам (базовый уровень).</p> <p>Поскольку объектом исследования учебной дисциплины «Правоведение» выступает право, как общественное явление, настоящий курс тесно связан с дисциплинами «Полито-логия» и «Социоло-гия».</p> <p>Дисциплина «Правоведение» является предшествующей для дисциплин профильной направлен-ности: «Трудовое право», «Психология труда», «Социология труда», «Регламен-тация и нормирова-ние труда».</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического разви-тия общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);</p> <p>способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4);</p> <p>знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголов-ного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения от-ветственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ОПК-2);</p> <p>знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, ка-сающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3);</p> <p>способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной дея-тельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организа-ции, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алго-ритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- основные тенденции развития российского государства и права;- понятие и основные принципы законности и правопорядка;- понятие нормативного правового акта;- виды нормативных правовых актов;- структуру системы права и системы законодательства;- содержание норм права и статей закона; | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

- основные формы реализации права;
- способы и приемы применения права;
- понятие актов и видов применения права

Уметь:

- применять нормы права в процессе профессиональной деятельности в соответствии с принципами законности;
- активно осуществлять правомерные действия, опираясь на содержание норм права и статей закона;
- давать правильную интерпретацию положениям закона;
- принимать решения в строгом соответствии с содержанием применяемой нормы права (статьи закона);
- устанавливать отрасль права, регулируемую данным род общественных отношений;
- находить нормативные правовые акты, подлежащие применению в рассматриваемой ситуации;
- использовать различные способы толкования данных актов;
- давать правовую оценку спорной ситуации.

Владеть:

- навыками поиска норм права в процессе их реализации;
- навыками составления актов применения права в соответствии с требованиями закона;
- навыками активного правомерного поведения при реализации правовых норм;
- навыками законопослушного поведения в процессе профессиональной деятельности;
- техникой (навыками) юридической квалификации конкретных ситуаций.

Основное содержание дисциплины

Модуль 1. Общие положения о праве

Государство и право. Их роль в жизни общества

Модуль 2. Основные положения публичных отраслей российского права

Основы конституционного права

Основы административного права

Основы уголовного права

Модуль 3. Правовое обеспечение частных интересов граждан

Основы гражданского права

Наследственное право: понятие, основные институты.

Авторское и патентное право

Основы семейного права

Модуль 4. Правовое регулирование других видов отношений

Особенности правового регулирования трудовых и иных, непосредственно с ними связанных, отношений

Основы права социального обеспечения

Правовое регулирование охраны окружающей природной среды (экологическое право)

Правовое регулирование отношений в сфере информации, информационных технологий и защиты информации.

Процессуальные отрасли российского права

Ответственная кафедра

Кафедра теории и истории государства и права



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|----------|-------------------|----------|---------------------|------------------|
| Наименование дисциплины | | Культурология | | | |
| Курс(ы) | <i>I</i> | Семестр(ы) | <i>I</i> | Трудоемкость | 2 з.е. (72ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | <i>зачет</i> | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <i>Дисциплина относится к базовой части образовательной программы (Б1.Б.08). Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплин «История», «Социология», «Психология».</i> | | | | | |
| <i>Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями, умениями, навыками/опытом практической деятельности, полученными ранее в средней общеобразовательной школе.</i> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК 6: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| Знать: основные понятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий (ОК-6); формы и типы культур, основные культурно-исторические центры и регионы мира, закономерности их развития (ОК-6); основные закономерности культурно-исторического процесса, ценности и достижения мировой культуры (ОК-6). | | | | | |
| Уметь: выявлять социально-значимые проблемы и процессы, их причины и социальные корни (ОК-6); анализировать культурные процессы и выявлять причинно-следственные связи социокультурных изменений (ОК-6). | | | | | |
| Владеть: навыками формулирования прогнозов развития культурно и социально значимых процессов (ОК-6). | | | | | |
| Основное содержание дисциплины | | | | | |



Раздел I. Основы культурологии. Культурология как научная дисциплина.

Тема 1. Культурология как научная дисциплина. Возникновение науки и появление термина «культурология». Основные этапы становления культурологии как науки. Объект и предмет культурологии. Проблема определения понятия «культура». Методы культурологии и подходы к изучению культуры. Направления культурологии. Науки о культуре.

Тема 2. Культура как центральное понятие культурологии. Сущность культуры. Понятие культуры. Интерпретации понятия «культура» на различных этапах развития культурологической мысли. Развитие представлений о культуре: от античности до Новейшего времени. Культура как очеловеченный мир. Функции культуры. Подходы к изучению культуры. Социальные и региональные особенности культур.

Раздел II. История культурологической мысли: от Античности до Новейшего времени

Тема 3. Теория Дж. Вико: историзм и целостность культуры. Жизнь Дж. Вико. Основные труды Дж. Вико. Три издания главного труда Вико – «Основания новой науки об общей природе наций». Теория трех эпох циклического развития общества. Историзм и целостность культуры. Миф как явление культуры. Пробраз культурологии в построениях Вико. Воздействие идей Вико на развитие культурологической мысли (И.Г. Гердер, Г.Ф.В. Гегель, О. Конт, О. Шпенглер, П. Сорокин и др.).

Тема 4. Культурологические идеи XVIII века. Немецкое Просвещение. И.Г. Гердер. Содержание понятия «культура» в эпоху Просвещения. Раннее немецкое Просвещение. Новый этап просветительства. И.Г. Гердер «Идеи к философии истории человечества».

Тема 5. Культурологические концепции Нового времени: теории цивилизаций. Концепция культурно-исторических типов Н.Я. Данилевского. К.Н. Леонтьев. Теории локальных цивилизаций О. Шпенглера и А. Дж. Тойнби. Появление понятия «цивилизация» в эпоху Просвещения. Признаки цивилизации. О «культурно-исторических типах» Н.Я. Данилевского. К.Н. Леонтьев о культурно-историческом пути России. Соотношение понятий «культура и «цивилизация» в учении О. Шпенглера. Морфология культуры О. Шпенглера. «Вызов» и «ответ» как причины развития культуры в теории А. Дж. Тойнби. Типология культуры К. Ясперса.

Тема 6. Проблема кризиса культуры в культурологии XX века. Изучение кризиса современной культуры и его причин. Книга Р. Гвардини «Конец Нового времени». «Человек массы» как культурно-исторический феномен Нового времени. Х. Ортега-и-Гассет – критик массовой культуры.

Тема 7. Культурологические концепции Новейшего времени: игровые концепции культуры. Й. Хейзинга. Х. Ортега-и-Гассет. Игра как культурно-историческая универсалия. Игра как основание культуры в концепции Й. Хейзинги. «Ребечество» и игровое сознание. Спортивно-праздничное отношение к жизни в понимании Х. Ортеги-и-Гассета.

Раздел III. Русские мыслители о культурно-историческом пути России.

Тема 8. Вокруг «русской идеи». В.С. Соловьев, И.А. Ильин, В.В. Розанов, Н.С. Трубецкой и др. о русской идее.

Тема 9. Н.А. Бердяев о судьбе России. Жизненный и творческий путь мыслителя. Размышление о судьбе России и Европы». Н.А. Бердяев о культуре и цивилизации.

Тема 10. П.А. Флоренский: культ как исток культуры. П.А. Флоренский: жизненный и творческий путь мыслителя. П.А. Флоренский о русском пути.

Раздел IV. Понятие типа культуры. Типология культур.

Тема 11. Типологизация как метод исследования культуры. Типологизация как способ осмысления как научный метод исследования культуры. Многообразие типологических построений культуры. Тенденции культурной универсализации в мировом современном процессе.

Тема 12. История западноевропейской культуры. Этапы развития западноевропейской культуры. Христианство как духовный стержень европейской культуры.

Тема 13. Основные этапы развития культуры России. Типологическая характеристика русской культуры. Этапы развития русской культуры. Место и роль России в мировой культуре.

Ответственная(ые) кафедра(ы)

кафедра русской словесности и культурологии



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------|--------------|---------------------|------------------|
| Наименование дисциплины | Безопасность жизнедеятельности | | | | |
| Курс(ы) | <i>1</i> | Семестр(ы) | <i>1</i> | Трудоемкость | 2 з.е. (72ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | <i>зачет</i> | | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| Дисциплина является обязательной для изучения; относится к базовой части образовательной программы. Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению дисциплины «психология», «основы безопасности труда», прохождению учебной практики. Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать знаниями в области безопасности жизнедеятельности, полученными ранее в ходе предшествующего этапа образования. | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК-9 - способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| Знать: - понятийно-терминологический аппарат в области безопасности); - классификацию и характеристику основных опасностей ; - основы здорового образа жизни ; - принципы оказания первой помощи . Уметь: - идентифицировать основные опасности и риски среды обитания человека ; - соблюдать требования безопасности, санитарных и гигиенических правил и норм; - оценивать состояние образа жизни и гигиенического поведения Владеть: - навыками безопасного поведения в чрезвычайных ситуациях ; - навыками пропаганды здорового образа жизни и профилактики травматизма ; - навыками оказания первой помощи при неотложных состояниях . | | | | | |
| Основное содержание дисциплины | | | | | |
| Введение в безопасность жизнедеятельности | | | | | |
| Социальная безопасность | | | | | |
| Личная безопасность: профилактика психического и физического воздействия на человека Здоровый образ жизни и профилактика аутопатогенного поведения. Информационная безопасность и охрана психического здоровья. Безопасность для здоровья: профилактика основных неинфекционных заболеваний. Продовольственная безопасность. Основы рационального питания. | | | | | |
| Природная безопасность | | | | | |
| Природные абиотические опасности: в литосфере, в гидросфере, в атмосфере, космические опасности. Природные биотические опасности: растения, животные, рыбы, патогенные микроорганизмы. Инфекционная безопасность. Профилактика инфекционных заболеваний. | | | | | |
| Техногенная безопасность и основы первой помощи | | | | | |
| Транспортная безопасность. ПП при ДТП. Производственная безопасность. Энергобезопасность. Противопожарная безопасность. Безопасность в быту. ПП при несчастных случаях и бытовых травмах. | | | | | |
| Ответственная кафедра | | | | | |
| Безопасности жизнедеятельности и общемедицинских знаний | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|---------------------------------------|---|---------------------|-------------------|
| Наименование дисциплины | | Основы финансового менеджмента | | | |
| Курс(ы) | 4 | Семестр(ы) | 8 | Трудоемкость | 3 з.е. (108ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Основы финансового менеджмента» опирается на следующие курсы «Экономика организации», «Основы теории управления», «Экономическая теория», «Антикризисное управление», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Математика».</p> <p>Для успешного освоения дисциплины «Основы финансового менеджмента» обучающийся должен знать понятие и сущность финансов, организационно-правовые формы хозяйствующих субъектов, сущность и классификацию финансовых ресурсов предприятия, порядок формирования финансового результата от деятельности предприятий, понятие себестоимости продукции, калькулирование затрат, состав активов организаций и источники их формирования, расходы предприятия и их классификацию, финансовую систему РФ и ее компоненты.</p> <p>Дисциплина «Основы финансового менеджмента» служит фундаментом для освоения таких дисциплин, как «Управленческий учет и учет персонала», «Управление социальным развитием персонала», «Управление карьерой», «Социальное прогнозирование и проектирование».</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3); | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> цели, задачи и принципы финансового менеджмента, особенности организации систем финансового управления в коммерческих организациях;<input type="checkbox"/> базовые концепции, современные инструменты и методы финансового менеджмента;<input type="checkbox"/> особенности действия финансового механизма в предпринимательских структурах;<input type="checkbox"/> приемы и методы обоснования финансовых решений в отношении активов и источников капитала коммерческой организации;<input type="checkbox"/> основные нормативные документы, регламентирующие вопросы налогообложения, кредитования, эмиссии ценных бумаг, формирования финансовой отчетности коммерческой организации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> самостоятельно осуществлять поиск необходимой информации для принятия обоснованных финансовых решений;<input type="checkbox"/> применять математический инструментарий финансового менеджмента для расчета цены привлекаемого организацией капитала, обоснования инвестиционных решений, учета инфляционного влияния и иных целей;<input type="checkbox"/> использовать современные приемы и методы финансового менеджмента при принятии решений об источниках привлечения капитала и направлениях его вложения в коммерческой организации;<input type="checkbox"/> проводить анализ политики управления оборотным капиталом и формулировать конкретные предложения по её оптимизации;<input type="checkbox"/> проводить оценку вероятности банкротства организации и применять финансовые методы антикризисного управления, направленные на восстановление её платежеспособности. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> основами финансовых вычислений и основными алгоритмами принятия управленческих решений в области формирования, распределения и использования финансовых ресурсов организации для достижения стратегической цели ее деятельности и удовлетворения интересов собственников. | | | | | |
| Основное содержание дисциплины | | | | | |
| Раздел I. Финансовый менеджмент: содержание, основные понятия, приемы и методы. Тема 1. Содержание финансового менеджмента и его место в системе управления организацией. | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)

Тема 2. Основные понятия, инструменты и методы финансового менеджмента.
Тема 3. Финансовое планирование и прогнозирование.
Тема 4. Основы финансовой математики.
Раздел II. Финансовые решения в отношении активов и источников средств предприятия.
Тема 5. Управление оборотным капиталом.
Тема 6. Управление источниками долгосрочного финансирования.
Тема 7. Цена и структура капитала организации.
Тема 8. Управление инвестициями предприятия.
Раздел III. Специальные вопросы финансового менеджмента.
Тема 9. Финансовый менеджмент в условиях инфляции.
Тема 10. Банкротство и финансовая реструктуризация. Антикризисное управление.
Тема 11. Международные аспекты финансового менеджмента.

Ответственная кафедра

Кафедра финансов и банковского дела



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|-------------------|---|---------------------|-------------------|
| Наименование дисциплины | | Трудовое право | | | |
| Курс(ы) | 2 | Семестр(ы) | 4 | Трудоемкость | 3 з.е. (108ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина входит в состав базовой части основной образовательной программы.</p> <p>Предшествующими дисциплинами являются Философия, Социология, Правоведение.</p> <p>Дисциплина Трудовое право осваивается параллельно с дисциплинами Управленческий учет и учет персонала, Управление персоналом организации, Основы безопасности труда, Регламентация и нормирование труда, Оплата труда персонала, Документационное обеспечение управления персоналом, Управление социальным развитием персонала, которые для трудового права при изучении отдельных разделов могут быть последующими.</p> <p>Для освоения данной дисциплины студент должен: знать: сущность и содержание основных правовых понятий, категорий, институтов ранее изученных дисциплин профессионального цикла; уметь: оперировать юридическими понятиями и категориями, анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы, осуществлять сбор, систематизацию и структурирование информации; владеть: юридической терминологией и юридической техникой, навыками работы с правовыми актами, навыками правового мониторинга (наблюдения, анализа, оценки и прогнозирования состояния законодательства).</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4);</p> <p>знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ОПК-2);</p> <p>знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3);</p> <p>способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);</p> <p>знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9);</p> <p>знанием Трудового кодекса 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 и владением навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10);</p> <p>знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30).</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| Знать: государственную систему управления трудовыми ресурсами; основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

системы управления персоналом; технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала); технологии управления развитием персонала в части организации обучения и проведения аттестации персонала; основы управления поведением персонала в части мотивации и стимулирования трудовой деятельности (в том числе оплаты труда), причин возникновения и методов управления трудовыми конфликтами, управления безопасностью персонала, управления дисциплинарными отношениями

Уметь: принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; использовать различные методы текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала; вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с нормативно-правовыми актами

Владеть: современными технологиями управления персоналом организации, в том числе найма, приема, профориентации и трудовой адаптации, высвобождения персонала; современными технологиями управления развитием персонала, в том числе организации обучения, организации текущей деловой оценки (в том числе аттестации); современными технологиями управления поведением персонала, в том числе безопасностью персонала и дисциплинарными отношениями.

Основное содержание дисциплины

Понятие, источники и субъекты трудового права

Социальное партнерство в сфере труда

Занятость и трудоустройство

Трудовой договор (понятие, содержание, основания и процедуры заключения, изменения и расторжения трудового договора)

Защита персональных данных работника

Правовое регулирование вопросов рабочего времени и времени отдыха

Оплата и нормирование труда.

Основные гарантии и компенсации

Трудовой распорядок и дисциплина труда

Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Правовое регулирование охраны труда

Материальная ответственность сторон трудового договора

Защита трудовых прав и ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Индивидуальные и коллективные трудовые споры

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Нормы гражданского, социального, миграционного и международного права, регулирующие правоотношения в социально-трудовой сфере.

Ответственная кафедра

Кафедра конституционного, административного и финансового права



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|--|---|---------------------|-------------------|
| Наименование дисциплины | | Равноправие полов в социальных процессах общества | | | |
| Курс(ы) | 4 | Семестр(ы) | 7 | Трудоемкость | 3 з.е. (108ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина включена в вариативную часть учебного плана. Она читается на четвертом курсе обучения по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»</p> <p>Студент, приступающий к изучению данной дисциплины, должен обладать знаниями в объеме курсов управления персоналом, социологии управления, основ кадровой политики, управления социальным развитием персонала, социологии культуры, социологии общественного мнения, психофизиологии профессиональной деятельности, МИМСИ, обладать навыками работы с ПК, навыками проектной методологии.</p> <p>Должны знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- социально значимые проблемы и процессы в сфере управления;- законы развития общества;- теории социальной стратификации, положение основных социальных групп в России;- методы аналитической деятельности; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- ориентироваться в большом массиве исследовательской литературы по управлению персоналом и социологии управления;- анализировать социальные процессы, опираясь на знания, полученные в процессе изучения общей и прикладной социологии;- пользоваться методологией разработки управленческих решений; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- навыками анализа взаимосвязи социальной структуры и процессов управления персоналом (в том числе анализа статуса социальных групп в сфере занятости);- навыками проектной методологии и навыками разработки инструментария управленческих решений, анализа их результатов;- навыками научного осмысления социокультурных процессов в обществе. | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1).</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ технологии достижения равноправия мужчин и женщин с целью диагностики и анализа социально-экономических проблем и процессов в организации;▪ основы разработки и реализации концепции равноправия полов в управлении персоналом и кадровой политике организации;▪ технологии обеспечения равноправия мужчин и женщин в процессе управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;▪ степень отражения правовых норм равноправия полов в Трудовом кодексе РФ и иных правовых актах, содержащих нормы трудового права;▪ основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопро- | | | | | |



вождающую документацию с учетом концепции равноправия полов;

- основы анализа и диагностики состояния социальной сферы трудового коллектива с учетом фактора равноправия полов (ПК-1)

Уметь:

- применять технологии достижения равноправия полов в диагностике и при анализе социально-экономических проблем и процессов в организации;
- применять на практике технологии достижения равноправия мужчин и женщин при разработке и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации;
- управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала с учетом концепции равноправия полов в системе управления персоналом;
- применять на практике нормы Трудового кодекса РФ и иных правовых актов в соответствии с концепцией равноправия полов;
- разрабатывать управленческие решения, необходимые для регулирования трудовых отношений, с учетом фактора равноправия полов;
- на основе концепции равноправия полов анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации (ПК-1)

Владеть:

- технологиями достижения равноправия полов в ходе диагностики и исследования социально-экономических проблем и процессов в организации;
- технологиями достижения равноправия мужчин и женщин при разработке и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации;
- технологиями управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала с учетом фактора равноправия полов;
- навыками применения основных институционально-правовых норм в организации профессиональной деятельности в соответствии с концепцией равноправия полов в системе управления персоналом;
- навыками разработки и внедрения управленческих решений, необходимых для регулирования трудовых отношений, с учетом фактора равноправия полов;
- навыками применения технологий равноправия полов при анализе и диагностике состояния социальной сферы организации (ПК-1)

Основное содержание дисциплины

Понятие, предмет, методология обеспечения предмета «Равноправие полов в социальных процессах общества». Международное законодательство о равноправии полов. Типология государственной политики, затрагивающей интересы мужчин и женщин. Политика равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин в сфере занятости (на уровне профессиональной). Применение технологий достижения равноправия полов в процессе управле-



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| |
|--|
| ния карьерой персонала. |
| Ответственная кафедра |
| Кафедра социологии и управления персоналом |

| | | | | | |
|--|--|-------------------|---|---------------------|-------------------|
| Наименование дисциплины | | Статистика | | | |
| Курс(ы) | 3 | Семестр(ы) | 5 | Трудоемкость | 2 з.е. (72 ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | Зачёт | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| Дисциплина относится к базовой части ОП по направлению «Управление персоналом». Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к успешному освоению следующих дисциплин: «Социология», «Социология управления», «Методы математической статистики в управлении персоналом», «Экономика управления персоналом», а также программ учебной и преддипломной практик, вопросов выпускной квалификационной работы. Студент, приступающий к изучению дисциплины, должен обладать <ul style="list-style-type: none">- знанием экономических терминов и содержания основных понятий,- знанием и пониманием методологии высшей математики,- знанием основных методов и способов получения, обработки и хранения информации, а также современных информационных технических средств и технологий, необходимых для решения статистических задач, полученными ранее в ходе изучения дисциплин гуманитарного, социального и экономического цикла («Экономическая теория», «Экономика организации»), математического цикла (в базовой части: «Математика», «Методы математической статистики в управлении персоналом»); в вариативной части – «Социология региона», «Социологические исследования в управлении персоналом», «Социальное прогнозирование и проектирование») | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ПК-14 | Владение 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 и умением применять их на практике | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| Знать: <ul style="list-style-type: none">– основные понятия статистики,– основные задачи, этапы и методологию статистического исследования,– методологию статистического исследования социально-экономических процессов,– статистическую методологию прогнозных расчетов экономических показателей деятельности организации и показателей по труду. | | | | | |
| Уметь: | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

- проводить сбор и обобщение первичных статистических данных;
- обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные с использованием методов структурного и динамического анализа статистических совокупностей;
- интерпретировать и использовать результаты статистического исследования для моделирования тенденций развития социально-экономических процессов.

Владеть:

- статистическими методами анализа структуры совокупностей данных;
- статистическими методами решения типовых организационно-управленческих задач;
- методами построения прогнозов развития социально-экономических процессов.

Основное содержание дисциплины

- Тема 1. Предмет, метод и задачи статистики
- Тема 2. Организация российской статистической службы. Статистическое наблюдение
- Тема 3. Сводка и группировка статистических данных
- Тема 4. Абсолютные и относительные величины
- Тема 5. Средние величины
- Тема 6. Показатели вариации и формы распределения
- Тема 7. Статистическое изучение динамики
- Тема 8. Экономические индексы
- Тема 9. Статистическое изучение взаимосвязей
- Тема 10. Выборочное наблюдение

Ответственная(ые) кафедра(ы)

Экономики и организации предпринимательства



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|---|---|-------------------|---|---------------------|-------------------|
| Наименование дисциплины | | Кризисный ПР | | | |
| Курс(ы) | 4 | Семестр(ы) | 7 | Трудоемкость | 3 з.е. (108ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| Дисциплина «Кризисный ПР» относится к вариативной части профессионального цикла в качестве дисциплины по выбору. Требования к входным знаниям, умениям и навыком студента формируются на основе дисциплин: «Конфликтология», «Антикризисное управление». Дисциплина «Кризисный ПР» тесно сопряжена с дисциплинами: «Социология организации», «Связи с общественностью. Массовые коммуникации».. | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30). | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| Знать: | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none">• сущность деятельности по связям с общественностью, ее цели, задачи и научное обоснование;• понятия и принципы антикризисного PR;• сущность, причины, механизм и последствия кризиса репутации;• содержание антикризисного ПР; | | | | | |
| Уметь: | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none">• творчески, креативно подходить к решению поставленных задач;• анализировать ситуации взаимодействия средств МК и аудитории в условиях кризиса или высоких рисков;• устанавливать контакт с журналистами, организовывать пресс-события, писать для СМИ в условиях кризиса;• ориентироваться в информационном потоке, находить, извлекать и интерпретировать получаемую информацию, в том числе в Интернет-пространстве; | | | | | |
| Владеть: | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none">• навыками организации антикризисных мероприятий;• навыками сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в условиях кризиса;• навыками работы с информацией и ее восприятием общественностью в условиях кризиса. | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | |
|--|---|
| Основное содержание дисциплины | |
| 1. | Кризис репутации: сущность, причины, механизм, последствия |
| 2. | Понятия и принципы антикризисного PR |
| 3. | Содержание антикризисного PR |
| 4. | Практика антикризисного PR |
| 5. | Практика отношений со СМИ в антикризисном PR |
| 6. | Принципы и методы организации антикризисного PR |
| 7. | Антикризисный PR в процедурах банкротства предприятия |
| 8. | Особенности антикризисного PR в практике отечественного бизнеса |
| 9. | Опыт антикризисного PR в мировой практике связей с общественностью. |
| Ответственная кафедра | |
| Кафедра социологии и управления персоналом | |

| Наименование дисциплины | | Физическая культура и спорт | | | |
|---|---|-----------------------------|---|--------------|----------------------|
| Курс(ы) | 1 | Семестр(ы) | 2 | Трудоемкость | 2 зач. ед. (72 часа) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Физическая культура и спорт» входит в состав обязательную часть дисциплин подготовки бакалавра. Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе среднего (полного) общего образования по физической культуре. Дисциплина «Физическая культура и спорт» тесно сопряжена с дисциплиной «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту».</p> <p>Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе среднего (полного) общего образования по физической культуре.</p> <p>Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- общие понятия роли физической культуры в развитии человека;- основы физической культуры и здорового образа жизни; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- дифференцированно управлять движениями, координировать их в разных сочетаниях;- рационально использовать силы при перемещениях в пространстве (основные способы ходьбы, бега, плавания, бега на коньках, на лыжах и др.), при преодолении препятствий, в метаниях, в поднимании и переноске тяжестей; «школа» мяча (игра в волейбол, баскетбол, футбол, теннис и др.). <p>Иметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- представление о фоновых видах физической культуры. К ним относят гигиеническую физическую культуру, включенную в рамки повседневного быта (утренняя гимнастика, прогулки, другие физические упражнения в режиме дня, не связанные со значительными нагрузками). | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| ОК-8 - способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения | | | | | |



| |
|---|
| полноценной социальной и профессиональной деятельности. |
| Планируемые результаты обучения |
| Знать: <ul style="list-style-type: none">- научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни;- социально-биологические основы физической культуры;- особенности использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности. |
| Уметь: <ul style="list-style-type: none">- применять технологию обучения различных категорий людей двигательными действиями развития физических качеств в процессе физкультурно-спортивных занятий;- использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионального личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни. |
| Владеть: <ul style="list-style-type: none">- средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности. |
| Основное содержание дисциплины |
| <ul style="list-style-type: none">- Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов.- Основы здорового образа жизни студента. Физическая культура в обеспечении здоровья.- Психофизиологические основы учебного труда и интеллектуальной деятельности. Средства физической культуры в регулировании работоспособности.- Общая физическая и спортивная подготовка в системе физического воспитания.- Основы методик самостоятельных занятий физическими упражнениями.- Самоконтроль занимающихся физическими упражнениями и спортом.- Спорт. Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений- Профессионально-прикладная физическая подготовка.- Физическая культура в профессиональной деятельности бакалавра |
| Ответственная(ые) кафедра(ы) |
| Кафедра физической культуры |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| Наименование дисциплины | | Основы управленческого консультирования | | | |
|--|---|---|---|--------------|----------------|
| Курс | 3 | Семестр | 5 | Трудоемкость | 2 з.е. (72 ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | зачет | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Курс <i>«Основы управленческого консультирования»</i> включен в базовую часть учебного плана (Б1.Б25). Курс предназначен для развития у студентов знаний, умений и навыков планирования, аналитической и консалтинговой деятельности на базе, заложенной в рамках изучения профильных дисциплин. Успешное освоение содержания данной дисциплины будет способствовать готовности студентов к освоению курса «Социальной прогнозирование и проектирование», «Управление проектами», «Управление социальными изменениями», а также к производственной практике.</p> <p>Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать: закономерности, принципы и методы управления персоналом; основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью;</p> <p>Уметь: осуществлять самостоятельный поиск необходимых материалов в библиотеке с помощью библиографического каталога и в сети Интернет; использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности; анализировать и сравнивать получаемую информацию; отстаивать свою точку зрения по дискуссионным вопросам, не разрушая отношения; применять теоретические положения в практике управления персоналом организации; находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации;</p> <p>Владеть: навыками работы в команде; анализа и диагностики состояния организации; анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; постановки цели и выбора путей ее достижения.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>Процесс освоения дисциплины направлен на развитие следующих профессиональных компетенций:</p> <p>✓ знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические</p> | | | | | |



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);
✓ способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);
✓ владение 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 и умением применять их на практике (ПК-14)

Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- понятие и виды управленческого консультирования, отличительные особенности внутреннего и внешнего консалтинга, экспертного, процессного, обучающего, проектного и других видов управленческого консультирования (ОПК-1, ОПК-8);
- базовые ценности, принципы работы и требования к консультанту (ОПК-1, ОПК-8);
- роли консультанта в зависимости от модели консультирования (ОПК-1, ОПК-8);
- методы, применяемые при управленческом консультировании (ОПК-1, ОПК-8);
- этапы консалтинговой деятельности и факторы повышения ее эффективности (ОПК-1, ОПК-8);
- процедуру создания консалтингового центра (ОПК-1, ОПК-8)

Уметь:

- осуществлять отбор индивидуального консультанта и консалтинговой фирмы (ОПК-8, ПК-14);
- различать поведение грамотного и «плохого» консультанта (ОПК-1, ОПК-8);
- анализировать информацию о деятельности консалтинговых фирм в открытых источниках (ОПК-1, ОПК-8, ПК-14)

Владеть:

- навыками применения отдельных методов управленческого консультирования (ПК-14)

Основное содержание дисциплины (перечислить разделы, основные темы)

Понятие и виды управленческого консультирования.

Личность консультанта.

Модель взаимодействия консультанта и руководителя. Формирование доверия у руководителя.

Этапы управленческого консультирования.

Методы, применяемые при управленческом консультировании.

Организация и продвижение консалтинговой фирмы

Обеспечивающая кафедра

Кафедра социологии и управления персоналом



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|---|-------------------|---|---------------------|-------------------|
| Наименование дисциплины | | Математика | | | |
| Курс(ы) | 1 | Семестр(ы) | 2 | Трудоемкость | 4 з.е. (180ак.ч.) |
| Формы промежуточной аттестации | | | | экзамен | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| <p>Дисциплина «Математика» относится к базовой части дисциплин блока Б 1, изучается на 1 курсе во 2 семестре и даёт теоретическую основу для изучения других дисциплин, использующих те или иные понятия, методы, факты, которые связаны со сбором и обработкой информации. До изучения дисциплины обучающиеся должны владеть школьным курсом математики и информатики на уровне выпускника со средним общим образованием.</p> <p>Формирование у студентов математической культуры включает в себя ясное понимание необходимости математической составляющей в общей подготовке менеджера, выработку представлений о роли и месте математики в современной цивилизации, умение логически мыслить, оперировать с абстрактными объектами и быть корректным в употреблении математических понятий и символов для выражения количественных и качественных отношений и связей.</p> | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| <p>ОПК-6 – владением 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.</p> | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> основные понятия теории множеств;<input type="checkbox"/> основные понятия и инструменты алгебры и геометрии, математической логики;<input type="checkbox"/> определения, теоремы, формулы и подходы к решению задач из основных разделов математики. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> использовать теоретические и практические знания в предметной области;<input type="checkbox"/> применять методы математического анализа и моделирования социальных процессов;<input type="checkbox"/> конструировать качественные и количественные суждения;<input type="checkbox"/> осуществлять поиск и отбирать информацию, необходимую для решения конкретной задачи;<input type="checkbox"/> осуществлять перевод информации с языка, характерного для предметной области, на ма- | | | | | |



тематический язык;

- определять вид математической модели для решения практической задачи, в том числе, из сферы профессиональных задач;
- использовать метод математического моделирования при решении практических задач в случаях применения простейших математических моделей.

Владеть:

- способами практического использования основных знаний и методов математики;
- базовыми понятиями и идеями математики, теории вероятностей;
- навыками решения задач основных разделов высшей математики.

Основное содержание дисциплины

1. Аксиоматический метод

Основные математические структуры. Понятие математической модели. Элементы теории множеств. Место и роль математики в современном мире, мировой культуре и истории. Основные этапы развития математики. Сущность аксиоматического метода. Понятие множества, способы задания. Конечные и бесконечные множества. Отношения между множествами. Основные операции над множествами. Соответствия между множествами. Взаимнооднозначные соответствия. Равномощные множества. Количество элементов множества. Мощностное отношение.

2. Элементы математической логики

Высказывания. Операции над высказываниями: конъюнкция, дизъюнкция, отрицание, импликация, эквиваленция. Формулы алгебры высказываний. Высказывательные формы. Высказывания с кванторами.

3. Элементы комбинаторики. Случайные события. Алгебра событий. Определения вероятности события

Понятие комбинаторики. Комбинаторные правила суммы и произведения. Размещения, перестановки, сочетания. Испытание и событие. Виды событий. Алгебра событий. Классическое определение вероятности случайного события. Статистическая вероятность. Геометрическая вероятность.

4. Основные теоремы теории вероятностей. Формула полной вероятности. Формула Бернулли

Теоремы сложения вероятностей совместных и несовместных событий. Теорема умножения вероятностей. Зависимые и независимые события. Формула полной вероятности. Схема повторных независимых испытаний (схема Бернулли). Формула Бернулли. Наивероятнейшее число наступления события при повторных независимых испытаниях.

5. Понятие случайной величины. Дискретные случайные величины

Понятие случайной величины. Виды случайных величин. Дискретные случайные величины. Закон распределения. Ряд распределения и многоугольник распределения. Функция распределения. Математическое ожидание, дисперсия и среднее квадратическое отклонение дискретной случайной величины. Биномиальное распределение и распределение Пуассона.

6. Непрерывные случайные величины

Непрерывные случайные величины. Функция распределения. Плотности распределения, ее свойства. Математическое ожидание и дисперсия непрерывной случайной величины. Среднее квадратическое отклонение. Нормальное распределение. Вероятность попадания случайной величины, имеющей нормальное распределение, на заданный интервал.

7. Элементы математической статистики

Генеральная совокупность. Выборка. Статистическое распределение выборки. Полигон и гистограмма. Статистические оценки параметров распределения. Точечные и интервальные оценки. Элементы теории корреляции.

Ответственная кафедра

Кафедра непрерывного психолого-педагогического образования



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление личностно-профессиональным
развитием персонала)

| | | | | | |
|--|----------|-------------------|----------|---------------------|--------------------------|
| Наименование дисциплины | | Психология | | | |
| Курс(ы) | <i>1</i> | Семестр(ы) | <i>1</i> | Трудоемкость | <i>4 з.е. (144ак.ч.)</i> |
| Формы промежуточной аттестации | | | | <i>экзамен</i> | |
| Место дисциплины в структуре ОП | | | | | |
| Дисциплина «Психология» входит в базовую часть, поэтому требования к входным знаниям и умениям связаны с уровнем форсированности у студентов ключевых компетенций, которые они приобрели по окончании школы: учебно-познавательные, коммуникативные, информационные и т.д. | | | | | |
| Компетенции, формированию которых способствует дисциплина | | | | | |
| 1. Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6); 2. Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7). | | | | | |
| Планируемые результаты обучения | | | | | |
| Знать: содержание основных школ и теорий, методологические принципы отечественной социальной психологии, основные понятия социальной психологии, законы взаимоотношений людей в обществе, теории развития основных направлений курса, тенденции развития. Уметь: формулировать основные законы развития общества, различать процессы психологического воздействия субъекта общения, выделять основные характеристики взаимодействия, видеть содержание социально-психологических проблем в реальных явлениях общественной жизни. Владеть: четким представлением о социальной и профессиональной роли социального психолога, основными методами социально-психологического исследования, способами анализа полученных результатов, навыками коммуникативного воздействия, способами формирования рабочих групп в коллективе, формами организации рекламных акций. | | | | | |
| Основное содержание дисциплины | | | | | |
| Становление психологии как самостоятельной науки и возрастание её значимости в период НТР. Связь психологии с другими науками. Задачи, решаемые психологией для развития педагогической науки. Основные направления современной психологии. Ведущие принципы отечественной психологии – детерминизм, принцип единства сознания и дея- | | | | | |



тельности, принцип развития психики и сознания в деятельности.
Основоположники отечественной психологии.
Развитие психики в филогенезе. Психика как результат развития материи. Качество и форма отражения материи. Основные гипотезы, отражающие переход от неживой к живой материи (А.И. Опарин, Г. Кастлер).
Раздражимость. Тропизмы (таксисы). Чувствительность. Условные рефлексы и инстинкты. Навыки и интеллектуальные действия как свойства высших животных.
Потребности – виды и характеристики потребностей. Мотивы – причины, определяющие выбор направленности поведения и деятельности субъекта. Общественно принятые способы удовлетворения потребностей человека и связанные с ним формы поведения.
Формы внимания в зависимости от различных факторов: от объекта сосредоточения; по характеру происхождения и по способам осуществления. Факторы, обуславливающие возникновение и функционирование различных форм внимания.
Понятие, роль ощущений в жизнедеятельности человека. Информационный баланс. Философские концепции ощущений. Специализация органов чувств как продукт длительной эволюции человека. Основные свойства восприятия (предметность, целостность, структурность, константность, осмысленность).
Память – определение, основные процессы, роль в жизнедеятельности человека. Механизмы памяти как центральная проблема, основные подходы к её исследованию.
Определение и условия возникновения процесса мышления, связь его с чувственным познанием, речью (дискурсивное мышление, внутренняя речь).
Социальная природа мышления. Детерминаты умственного развития человека. Преемственность поколений.
Логика и психология мышления. Мышление как проблема, изучаемая гносиологией как часть философии, формальной логикой и психологией.
Определение и значимость воображения (фантазии) в жизнедеятельности человека. Связь воображения с мышлением. Система образов и система понятий. Проблемная ситуация в мышлении и воображении. Недостаток информации как необходимое условие возникновения воображения.
Чувства и личность. Отличительные особенности чувств от эмоций, аффектов, настроений, стрессов. Предметный характер чувств. Страсти. Виды чувств и их формирование.
Понятие о воле. Непроизвольные, преднамеренные и волевые действия. Саморегуляция действий и её структура. Волевое действие как преодоление трудностей. Определение воли.
Общее понятие о темпераменте. история развития теорий о темпераменте. “Белые пятна” в этих теориях.
Типы темпераментов и их специфические психологические особенности.
Определение характера, связь его с индивидуальностью личности. Условия, обуславливающие характер. Цельность и противоречивость характера. Связь его с убеждением, взглядами, направленностью личности.
Понятие о способностях. Способность как некоторая возможность. Условия проявления способностей. Способности, умения, навыки.

Ответственная кафедра

Кафедра социальной работы и прикладной психологии



Аннотация рабочей программы дисциплины ОП
38.03.03 Управление персоналом
(Управление лично-профессиональным
развитием персонала)
