

**Направление 38.04.03 Управление персоналом**  
**Направленность (профиль) Современные технологии в управлении**  
**человеческими ресурсами**

**Аннотация к рабочей программе дисциплины**  
**«Кадровая политика в стратегии управления персоналом»**

**1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины** - систематизировать представления о кадровой политике, показать ее влияние на эффективность управления организацией любого типа, познакомить с особенностями и принципами разработки кадровой стратегии организации.

**1.2 Задачи дисциплины:**

- освоение теоретических основ кадровой политики и кадровых стратегий организации;
- исследование особенностей кадровой политики современной организации;
- теоретический анализ специфики стратегической работы с персоналом в структуре разработки и реализации общей стратегии развития;
- выявление ключевых направлений и особенностей реализации кадровых стратегий для предприятий и организаций на различных этапах их жизненного цикла;
- ознакомление с методами и средствами разработки кадровых стратегий;
- изучение методики формирования кадровой политики в соответствии с выбранной кадровой стратегией организации;
- приобретение базовых навыков максимального использования кадрового потенциала, мотивации и развития кадров, с целью обеспечения наибольшей результативности их труда.

**2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.**

Дисциплина относится к базовой части учебного плана, изучается в 1 семестре.

Дисциплина базируется на учебных курсах бакалавриата, а также на знаниях, полученных при подготовке к сдаче вступительных испытаний при поступлении в магистратуру.

Изучение дисциплины необходимо для успешного освоения дисциплин профильной направленности, а также для освоения теоретических знаний и практических навыков для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы.

**3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-3 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; ОПК-6 - способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; ОПК-9 - способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; ПК-11, - умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели; ПК-22, - умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально- стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: современные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом, принципы решения проблем управления персоналом в организации, используя взаимосвязи системы управления персоналом с другими структурными подразделениями организации, методы комплексного анализа современных проблем управления персоналом; принципы корпоративной социальной ответственности, передовые практики корпоративной социальной ответственности, методы разработки принципов корпоративной социальной ответственности при реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; особенности механизмов воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации, классификацию стратегий и целей организации, основные направления и проблематику системы управления современной организацией, основы аудита и контролинга кадровых процессов и направлений кадровой политики в организации; количественные и качественные методы анализа, используемые для разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом, методы реализации программ научных исследований в сфере управления персоналом, методологию разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом и построения соответствующих организационно-экономических моделей их обоснования и реализации при принятии решений в области управления персоналом

уметь: анализировать современные проблемы управления персоналом в организации, выявляя взаимосвязи системы управления персоналом организации, разрабатывать и корректировать кадровую политику в целях решения современных проблем управления персоналом в организации; использовать принципы корпоративной социальной ответственности, использовать передовой опыт формирования корпоративной социальной ответственности, адаптировать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; определять механизмы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; строить систему целей по управлению персоналом, взаимосвязанную с целями организации, оценивать направления кадровой политики и цели современного предприятия, при выборе направлений деятельности в системе управления персоналом учитывать соотношение и соподчиненность основных элементов, степень жесткости/гибкости организационной конфигурации, качественные и количественные характеристики персонала, систематизировать информацию; применять количественные и качественные методы анализа, используемые для разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом, разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение при принятии решений в области управления персоналом, строить соответствующие организационно-экономические модели их обоснования и реализации при принятии решений в области управления персоналом

владеть: комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом, методами комплексного анализа современных проблем управления персоналом в организации, принципами разработки методов комплексного анализа современных проблем управления персоналом в организации; принципами корпоративной социальной ответственности, навыками применения передового опыта корпоративной социальной ответственности, при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии, методологией применения корпоративной социальной ответственности в кадровой политике; навыками работы с учебной и научной литературой; методами анализа

ситуации в целях выбора направления кадровой политики компании, методами оценки наличных ресурсов, целей, условий и перспектив развития организации, будущих программ по работе с персоналом, методами и инструментами анализа направлений деятельности организации по отношению к персоналу; навыками применения количественных и качественных методов анализа, используемых для разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом, методологией разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом и построения соответствующих организационно-экономических моделей их обоснования и реализации при принятии решений в области управления персоналом

#### **4. Содержание дисциплины**

Место и роль кадровой политики в формировании стратегии развития организации. Формирование и реализация кадровой политики в деятельности по управлению персоналом. Реализация кадровой политики в деятельности по управлению персоналом. Компетентностный подход в кадровой политике. Стратегия управления персоналом. Направления реализации стратегии управления персоналом. Реализация кадровой стратегии на разных стадиях жизненного цикла. Бенчмаркетинг и оценка вклада службы управления персоналом в реализацию стратегии организации. Факторы и условия разработки и реализации кадровой стратегии

#### **5. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. (144 часа).

#### **6. Формы контроля: Экзамен**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Система управления персоналом современного предприятия»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины:** становление профессиональной компетенции магистранта в области управления персоналом посредством теоретического анализа роли человека в организации, современной концепции управления персоналом, основ формирования и организации функционирования системы управления персоналом, планирования кадровой работы, а также формирования навыков их практической реализации.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

- формирование у обучающихся теоретических и методологических знаний по управлению персоналом и его развитием;
- умение выявлять проблемы в области управления персоналом организации и находить способы их решения;
- формирование знаний и навыков принятия кадровых управленческих решений и оказание консультативной помощи линейным и функциональным руководителям по вопросам управления персонала.
- умение проводить анализ эффективности работы системы организации труда персонала

#### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к базовой части учебного плана, изучается в 1 семестре.

Дисциплина базируется на учебных курсах бакалавриата, а также на знаниях, полученных при подготовке к сдаче вступительных испытаний при поступлении в магистратуру.

Изучение дисциплины необходимо для успешного освоения дисциплин профильной направленности, а также для освоения теоретических знаний и практических навыков для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы.

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОК-1 – способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; ОПК-3 - владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом; ОПК-7 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; ПК-11 - умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: специфику научного знания, основные методы абстрактного мышления; современные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом, принципы решения проблем управления персоналом в организации, используя взаимосвязи системы управления персоналом с другими структурными подразделениями организации, методы комплексного анализа современных проблем управления персоналом; современные технологии управления персоналом, принципы разработки, обоснования и принятия решений в области управления персоналом, методологию разработки современных технологий управления персоналом; - область актуальных научных проблем управления персоналом; - классификацию стратегий и целей организации, основные направления и проблематику системы управления современной организации, основы аудита и контролинга кадровых процессов и направлений кадровой политики в организации

уметь: приобретать систематические знания в выбранной области науки; анализировать современные проблемы управления персоналом в организации, выявляя взаимосвязи системы управления персоналом организации, разрабатывать и корректировать кадровую политику в целях решения современных проблем управления персоналом в организации; применять современные технологии управления персоналом, принципы разработки, обоснования и принятия решений в области управления персоналом, моделировать современные технологии управления персоналом; выделять в изучаемой учебной и научной литературе основные идеи в сфере управления персоналом; строить систему целей по управлению персоналом, взаимосвязанную с целями организации, оценивать направления кадровой политики и цели современного предприятия, при выборе направлений деятельности в системе управления персоналом учитывать соотношение и соподчиненность основных элементов, степень жесткости/гибкости организационной конфигурации, качественные и количественные характеристики персонала, систематизировать информацию

владеть: диалектическими методами абстрактного мышления при анализе профессиональной учебной, научной и методологической литературы; - комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом, методами комплексного анализа современных проблем управления персоналом в организации, принципами разработки методов комплексного анализа современных проблем управления персоналом в организации; - навыками использования технологий управления персоналом, оценки управленческих решений в области управления персоналом в целях определения эффективной реализации современных технологий управления персоналом, современными технологиями управления персоналом и эффективной реализацией их в своей профессиональной деятельности; - навыками работы с учебной и научной литературой; - методами анализа ситуации в целях выбора направления кадровой политики компании, методами оценки наличных ресурсов, целей, условий и перспектив развития организации,

будущих программ по работе с персоналом, методами и инструментами анализа направлений деятельности организации по отношению к персоналу

#### **4. Содержание дисциплины**

Политика найма персонала. Источник привлечения персонала. Цели отбора персонала. Организация процедуры отбора. Выбор источников найма персонала. Подбор и расстановка персонала. Понятие и цели деловой оценки. Основные методы оценивания персонала. Управление кадровым резервом. Сущность системы непрерывного обучения персонала организации. Структура системы обучения персонала

#### **5. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. (108 часов).

#### **6. Формы контроля: Экзамен**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Управление персоналом и регулирование трудовых отношений»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель учебной дисциплины** - получение студентами устойчивых и глубоких знаний в области правоотношений по регулированию трудовых отношений и конфликтов, возникающих при управлении персоналом.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

- ознакомление студентов с особенностями урегулирования трудовых конфликтов в досудебном порядке; правовыми основами данного института;
- формирование у студентов знаний, категорий и понятий о судебной процедуре рассмотрения и урегулирования трудовых споров; об основных положениях действующего федерального законодательства, регламентирующего данную сферу;
- формирование у студентов представлений о системе законодательства в сфере реализации работниками права на забастовку и особенностями правового регулирования данной процедуры.

#### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к базовой части учебного плана, изучается во 2 семестре.

Изучение дисциплины опирается на знания, полученные в ходе освоения таких дисциплин как "Система управления персоналом современного предприятия", «Кадровая политика и стратегии управления персоналом», "Управление кадровыми рисками", «Современные проблемы управления безопасностью труда»

В свою очередь, изучение дисциплины является необходимой основой для овладения знаниями в рамках дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Оценка результативности персонала и эффективности службы управления персоналом», а также теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы.

#### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОК-2 - готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; ПК-12 - владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности; ПК-20 - умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних

коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора; ПК-21 - умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: - утилитаристский, индивидуалистический и морально-правовой подходы этики менеджмента, теорию и классификацию конфликтов; - психологическую структуру управленческой деятельности и психологическую структуру лидерского потенциала личности, основные положения психологи коллектива и малой группы, роль лидера в процессах групповой динамики, различия между лидерством, руководством и менеджментом

- современные формы, методы и технологии проведения диагностики состояния развития организации и ее кадрового потенциала; - основные положения трудового законодательства Российской Федерации, права и обязанности сторон при заключении трудового договора, принципы и задачи построения системы внутренних коммуникаций с целью выявления прав и обязанностей сторон трудового договора, методы и практику разрешения трудовых споров; - методы анализа социально-трудовых проблем организации, : методы выбора путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации, методологию разработки и экономического обоснования системы мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации

уметь: оценивать поведение в рамках этических законов менеджмента, классифицировать и распознавать конфликты; - использовать психологические знания для саморазвития, самореализации и реализации своего лидерского потенциала, формировать единое пространство корпоративной культуры, согласовывая культурные, конфессиональные и этнические различия сотрудников, формировать команды и осуществлять лидерство в группе; - проводить диагностику состояния развития организации и ее кадрового потенциала с использованием современных технологий, применять на практике современные формы и методы диагностики организационного развития и кадрового потенциала; - формулировать основные положения трудового договора, формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, уметь использовать методы и практику разрешения трудовых споров при построении эффективной системы внутренних коммуникаций; - выявлять наиболее острые социально-экономические проблемы организации, находить пути решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации, разрабатывать и экономически обосновывать систему мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации

владеть: широким спектром знаний, умений, навыков в области социально-ответственного поведения; владеть навыками управленческой деятельности, навыками формирования команды и лидерства в группе, навыками психологического и управленческого воздействия на персонал; современными принципами, инновационными формами, методами технологиями проведения диагностики состояния развития и организации и ее кадрового потенциала; навыками обоснования основных положений трудового договора, навыками применения трудового законодательства в случаях нарушения баланса системы внутренних коммуникаций, навыками консультирования работодателей и работников об их правах и обязанностях в случае возникновения спорных ситуаций; навыками анализа и выбора путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации, методологией разработки и экономического обоснования системы мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации

#### **4. Содержание дисциплины**

Понятие трудового спора. Классификация и виды трудовых споров. Причины и условия возникновения трудовых споров. Экономические и правовые аспекты конфликтов в трудовых отношениях. Понятие, классификация и виды разбирательства по индивидуальным трудовым спорам. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Особенности рассмотрения отдельных видов индивидуальных трудовых споров и порядок исполнения решений по ним. Особенности рассмотрения трудовых споров путем применения процедуры медиации

#### **5 Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. (108 часов).

#### **6. Формы контроля: Экзамен**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины**

#### **«Современные формы и системы оплаты труда»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины** - обеспечение профессиональной подготовки студентов в области оплаты труда, необходимой для осуществления деятельности по управлению персоналом организации.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

- усвоение студентами теоретических и методологических основ форм и систем оплаты труда;

- овладение современными методами разработки тарифной системы, анализ трудовых процессов с целью их тарификации, оценки и проектирования систем оплаты труда, и их оптимизации;

- ознакомление с методами организации оплаты труда на предприятиях и в организациях РФ и за рубежом, как неотъемлемой части управления развитием и совершенствованием предприятий (организаций);

- приобретение студентами основ практических навыков организации оплаты труда на основе полученных знаний с учетом конкретных производственных условий.

#### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к базовой части учебного плана, изучается во 2 семестре.

Изучение дисциплины опирается на знания, полученные в ходе освоения таких дисциплин как "Кадровая политика и стратегии управления персоналом", "Система управления персоналом современного предприятия".

Изучение дисциплины является необходимой основой для овладения знаниями в рамках дисциплины «Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Командообразование и тайм-менеджмент в сфере управления персоналом», «Иновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», а также для овладения теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы.

#### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОК-10 - владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы; ПК-15 - знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки

эффективности политики оплаты труда в организации и умение применять на практике; ПК-18 - умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

Знать: направления эффективного использования корпоративных информационных систем; структуру системы мотивации и стимулирования, распределение фонда заработной платы среди различных категорий работников в соответствии с текущими и стратегическими целями предприятия; классификацию форм и систем оплаты труда, назначение тарифно-квалификационных справочников, структуру прямых и косвенных затрат на персонал, методику регулирования расходов на содержание персонала

уметь: применять методы и программные средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, взаимодействовать со службами информационных технологий; формировать систему ключевых показателей эффективности деятельности персонала, осуществлять анализ структуры оплаты труда, доли базовой и премиальной ставок, анализировать маркетинговые, экономические и финансовые показатели деятельности компании в целях формирования фонда оплаты труда; осуществлять SWOT-анализ и выявлять возможности и угрозы, связанные с политикой оплаты труда, проводить исследования для определения эффективной системы вознаграждения и оплаты труда в организации; рассчитывать уровень оплаты труда персонала, согласно утверждённой в организации системе вознаграждения, определять сумму постоянных и переменных затрат на персонал организации, рассчитывать их динамику и долю

владеть: приемами поиска, систематизации и анализа деловой информации и управления персоналом; навыками проведения оценки соответствия разработанных принципов, структуры зарплаты и льгот условиям на рынке труда, производительности и прибыльности организации, проведения трендового анализа деятельности предприятий-конкурентов в области политики оплаты труда, выявления внутренних конкурентных преимуществ, определяющих рыночные позиции организации с точки зрения оплаты труда; навыками разработки механизма материального и нематериального стимулирования персонала организации, навыками бюджетирования затрат на персонал, контроля за его исполнением и повышения эффективности

#### **4. Содержание дисциплины**

Распределение доходов и оплата труда. Формы и системы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда и ее элементы. Коллективные формы организации оплаты труда, распределение коллективного заработка. Поощрительные системы. Фонды заработной платы и показатели оплаты труда. Факторный анализ фонда заработной платы. Исследование методических подходов к формированию фонда оплаты труда. Совершенствование структуры заработной платы в целях повышения трудовой активности работников. Использование компьютерных программ для расчета расходов на оплату труда, норм труда и численности персонала

#### **5 Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. (144 часа).

#### **6. Формы контроля: Экзамен**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины**

#### **«Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности»**

##### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1. Цель дисциплины** - формирование у магистрантов комплекса профессиональных компетенций в области управления мотивацией и стимулированием труда, основанных на

знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала.

### **1.2 Задачи дисциплины:**

1) изучение теоретических основ процесса управления системой мотивации и стимулирования персонала;

2) овладение практическими навыками разработки системы управления мотивацией и стимулирования персонала.

### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к базовой части учебного плана, изучается в 3 семестре.

Изучение дисциплины опирается на знания, полученные в ходе освоения таких дисциплин как "Кадровая политика и стратегии управления персоналом", "Система управления персоналом современного предприятия", "Современные формы и системы оплаты труда».

Изучение дисциплины является необходимой основой для овладения знаниями в рамках дисциплины «Технологии наставничества и коучинга в современных организациях», «Оценка результативности и эффективности службы управления персоналом», «Управление интеллектуальным капиталом», «Оценка и коммерциализация интеллектуального капитала», а также для овладения теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОК-3 - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; ОПК-4 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; ОПК-12 - умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; ПК-15 - знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умение применять на практике

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: - методы решения практических задач в области своей профессиональной деятельности; задачи повышения эффективности использования и развития персонала, теоретические и практические подходы к анализу задач повышения эффективности использования и развития персонала, методы оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала организации; специфику применения и практическую ценность методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом, основные особенности проведения исследований в системе управления персоналом; структуру системы мотивации и стимулирования, распределение фонда заработной платы среди различных категорий работников в соответствии с текущими и стратегическими целями предприятиями,

уметь: применять новые методы исследований и адаптироваться к решению новых практических задач; рассматривать и анализировать задачи повышения эффективности использования развития персонала, адаптировать методiku повышения эффективности использования и развития персонала организации применительно к объекту исследования

- сравнивать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом, проводить исследования в системе управления персоналом, анализировать результаты проведенного исследования; формировать систему ключевых показателей эффективности деятельности персонала, осуществлять анализ структуры оплаты труда, доли базовой и премиальной ставок, анализировать маркетинговые, экономические и финансовые

показатели деятельности компании в целях формирования фонда оплаты труда; осуществлять SWOT-анализ и выявлять возможности и угрозы, связанные с политикой оплаты труда, проводить исследования для определения эффективной системы вознаграждения и оплаты труда в организации

владеть: - навыками решения поставленных нестандартных задач; - навыками и методами оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала организации, способностью всесторонне рассматривать задачи повышения эффективности использования развития персонала; навыками работы с учебной и научной литературой, навыками работы с учебной и научной литературой, навыками обоснования разработки и применения методов и инструментов для проведения исследований в системе управления персоналом и анализа их результатов; навыками проведения оценки соответствия разработанных принципов, структуры зарплаты и льгот условиям на рынке труда, производительности и прибыльности организации, проведения трендового анализа деятельности предприятий-конкурентов в области политики оплаты труда, выявления внутренних конкурентных преимуществ, определяющих рыночные позиции организации с точки зрения оплаты труда

#### **4. Содержание дисциплины**

Системный подход к мотивации и стимулированию труда персонала. Стимулирование трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Воздействие рыночных отношений на теорию и практику мотивации и стимулирования труда. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в организации. Субъекты управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Формы и методы управления мотивацией и стимулированием. Оценка эффективности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации.

#### **5. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. (144 часа).

#### **6. Формы контроля: Экзамен**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Технологии наставничества и коучинга в современных организациях»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1. Цель дисциплины** - содействие формированию и развитию социально-психологической готовности обучающихся к эффективной управленческой деятельности через предоставление теоретических знаний и комплекса практических навыков по современным формам и методам разработки путей повышения качества жизнедеятельности социальной организации через развитие ее персонала с использованием технологий наставничества и коучинга.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

- 1) раскрыть сущность коучинг подхода в управлении персоналом;
- 2) ознакомить с основами и философией коучинга как стиля менеджмента;
- 3) сформировать навыки использования основных технологий наставничества и коучинга в характерных управленческих ситуациях.

#### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к базовой части учебного плана, изучается в 4 семестре.

Изучение дисциплины опирается на знания, полученные в ходе освоения таких дисциплин как "Кадровая политика и стратегии управления персоналом", "Система

управления персоналом современного предприятия", «Современные концепции управления персоналом», «Управление развитием персонала», «Управление поведением персонала».

Изучение дисциплины является необходимой основой для овладения знаниями в рамках дисциплины «Оценка результативности и эффективности службы управления персоналом», «Управление интеллектуальным капиталом», «Оценка и коммерциализация интеллектуального капитала», а также для овладения теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-1 - готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности; ОПК-5 - способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения; ПК-25 - умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения; ПК-28 - владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации; ПК-29 - владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

Знать: психологическую структуру коммуникационного процесса, основы общения; принципы создания команд профессионалов и постановки задач при управлении командой профессионалов, технологии и механизм эффективной работы команд профессионалов; основные методы организации командной работы, технику проведения презентаций, методы и принципы подготовки и проведения совещаний; основные концепции мотивации и стимулирования персонала, теоретические основы педагогики и психологии процесса наставничества, современные проблемы науки и организации процесса управления персоналом; предмет и процедуры реализации учебной программы, технологию компетентностного подхода при обучении в рамках управления персоналом, методологию проблемы исследования в области управления персоналом

уметь: осуществлять коммуникации в профессиональной деятельности; использовать принципы создания команды профессионалов и эффективно работать в командах, уметь создавать команды профессионалов, организовать эффективную работу команд профессионалов на основе поиска компромиссных и альтернативных решений; организовывать работу команды в целях принятия совместных решений, использовать современные технологии информирования, выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле; выстраивать стратегии объяснений под индивидуальные потребности персонала и организации, демонстрировать естественность, адаптивность, гибкость и изобретательность в процессе наставничества, выдвигать новые цели самообразования и профессионального роста персонала; выдвигать адекватные цели при формировании компетенций в сфере управления персоналом, обеспечивать оперативную консультационную помощь при обучении и развитии персонала, выполнять совместные и индивидуальные исследовательские проекты по управлению персоналом

Владеть: навыками коммуникации в устной и письменной речи; навыками работы в командах, методами убеждения и влияния на работу команд профессионалов, методологией разработки ключевых принципов командообразования на основе поиска компромиссных и альтернативных решений; навыками организации совместной работы, подготовки и проведения презентаций, проведения совещаний; теоретическими знаниями и практикой решения проблем в области управления персоналом, индивидуальным целостным видением

целей обучения в процессе наставничества, технологией представления и презентации информации проблем в области управления персоналом; модульным принципом преподавания специализированных дисциплин, основами выступления с использованием научного стиля и публичной речи, навыками выявления и формулировки актуальных научных проблем по управлению персоналом

#### **4. Содержание дисциплины**

Развитие сотрудников через систему наставничества. Интеграция системы наставничества в бизнес-процессы организации. Эффекты от внедрения наставничества. Этапы разработки и внедрения программы наставничества. Составляющие процесса наставничества. Профессиональное развитие сотрудника как цель коуч-наставничества. Коучинг команд. Коуч-наставничество как процесс. Модели организации коучингового взаимодействия

#### **5. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. (108 часов).

#### **6. Формы контроля: Экзамен**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Оценка результативности персонала и эффективности службы управления персоналом»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель учебной дисциплины:** становление профессиональной компетенции магистрантов в области управления персоналом посредством исследования теоретических основ формирования экономического механизма и определения эффективности управления персоналом, развитие навыков анализа, управления и оценки деятельности в сфере управления персоналом, овладение практическими навыками по разработке мероприятий в части рационального использования и развития человеческих ресурсов, сокращения издержек на рабочую силу.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

- овладение методологией расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала;
- усвоение методов экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал;
- приобретение навыков разработки оценочных мероприятий по всему спектру управления персоналом;
- изучение методики проведения кадрового аудита и мониторинга;
- анализ эффективности работы системы организации труда персонала.

#### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Учебная дисциплина " относится к базовой части учебного плана, изучается в 4 семестре.

Изучение дисциплины опирается на знания, полученные в ходе освоения таких дисциплин как "Система управления современным предприятием", «Управление развитием персонала», «Управление поведением персонала», «Современные формы и системы оплаты труда», «Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

В свою очередь, изучение дисциплины является необходимой основой для овладения знаниями по таким дисциплинам как "Технологии наставничества и коучинга в современных организациях", а также для овладения теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

#### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-8 - владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем; ОПК-12 - умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; ПК-12 - владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности; ПК-13 - знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала; ПК-21 - умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: специфику системы и технологии управления персоналом, основные направления совершенствования эффективности системы управления персоналом; специфику применения и практическую ценность методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом, основные особенности проведения исследований в системе управления персоналом; современные формы, методы и технологии проведения диагностики состояния развития организации и ее кадрового потенциала, методы оценки эффективности найма и адаптации персонала, способы получения обратной связи сотрудника по результатам адаптации; методы анализа социально-трудовых проблем организации, : методы выбора путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации, методологию разработки и экономического обоснования системы мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации

уметь: - сравнивать методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, показатели социально-экономической эффективности системы и технологий управления персоналом, определять практическую ценность направлений совершенствования эффективности системы управления персоналом; - сравнивать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом, проводить исследования в системе управления персоналом, анализировать результаты проведенного исследования; - проводить диагностику состояния развития организации и ее кадрового потенциала с использованием современных технологий, применять на практике современные формы и методы диагностики организационного развития и кадрового потенциала; - применять методы оценки эффективности найма и адаптации персонала, оценивать качество нанятого персонала, результативность системы наставничества, эффективность деятельности вновь принятых сотрудников, производить оценку целесообразности работы с кадровыми агентствами, обучать руководителей технологиям обратной связи; - выявлять наиболее острые социально-экономические проблемы организации, находить пути решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации, разрабатывать и экономически обосновывать систему мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации

владеть: навыками работы с учебной и научной литературой, приемами поиска, систематизации данных, методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, навыками выражения и обоснования собственной позиции относительно совершенствования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем; навыками работы с учебной и научной литературой, навыками

работы с учебной и научной литературой, навыками обоснования разработки и применения методов и инструментов для проведения исследований в системе управления персоналом и анализа их результатов; современными принципами, инновационными формами, методами технологиями проведения диагностики состояния развития и организации и ее кадрового потенциала; навыками определения скорости заполнения вакансии, организации обратной связи по результатам адаптации, оценки результативности разработанной программы оценочных процедур, разработки ключевых показателей эффективности найма и адаптации персонала; навыками анализа и выбора путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации, методологией разработки и экономического обоснования системы мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации

#### **4. Содержание дисциплины**

Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования экономичных и эффективных организационных структур. Отечественный и зарубежный опыт построения функциональной структуры организации. Управление кадровыми рисками в обеспечении экономической эффективности деятельности организации. Методика оценки кадровых рисков (оценка факторов среды, оценка вероятности проявления угроз, оценка вероятности риска). Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом. Пути повышения эффективности использования персонала организации. Анализ эффективности и совершенствование системы стимулирования и мотивации персонала. Анализ эффективности и совершенствование системы оценки и аттестации персонала. Анализ эффективности и совершенствование кадровой политики организации. Эффективное управление рабочим временем на основе тайм-менеджмента. Анализ эффективности системы оплаты труда организации

#### **5 Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. (144 часа).

#### **6. Формы контроля: Экзамен**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Иностранный язык в профессиональной сфере»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины** - формирование навыков практического владения иностранным языком для его использования в повседневном общении и профессиональной деятельности при решении деловых, академических, культурных задач.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

- развитие коммуникативных навыков диалогической и монологической речи в разговорной практике неофициального и официального общения, навыков публичной речи;
- развитие умений и навыков аудирования (понимания диалогической и монологической речи в сфере бытовой и профессиональной коммуникации);
- практическое владение грамматическими структурами и моделями;
- развитие навыков различных видов чтения (изучающее, ознакомительное, поисковое);
- развитие навыков перевода (письменного перевода, реферирования и аннотирования текстов по специальности);
- развитие навыков письменной речи в определенных видах речевых произведений (деловое письмо, служебная записка, сообщения, тезисы, рефераты и т.д.);

- развитие умений самостоятельной работы с учебной и справочной литературой на иностранном языке, поиска и обработки информации, предлагаемой современной цифровой межкультурной средой коммуникации;
- воспитание уважительного отношения к деловой культуре и традициям стран изучаемого языка.

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана, изучается в 3,4 семестрах.

Для освоения дисциплины обучающиеся используют знания, умения, навыки, сформированные в процессе изучения дисциплины «Иностранный язык», освоенной по образовательной программе бакалавриата или специалитета. Владение иностранным языком является неотъемлемой частью профессиональной подготовки всех специалистов в вузе, так как оно выступает одновременно целью обучения и средством получения и обмена информацией в различных областях знания, а также условием выполнения определенных профессиональных задач. Курс призван развивать умения самостоятельно работать с языком; сформировать у обучающихся устойчивой мотивации к приобретению дальнейших знаний и совершенствованию умений в области изучаемого языка и будущей профессии; способствовать формированию компетенций в сфере межкультурной профессиональной и научной коммуникации.

Навыки и умения, сформированные в ходе изучения дисциплины могут быть использованы для получения информации, существующей только на иностранном языке, при написании выпускной квалификационной работы магистранта. Кроме того, формирование и развитие иноязычных коммуникативных компетенций часто является одним из необходимых условий участия магистрантов в программах академической мобильности. Эти факторы определяют важную роль дисциплины в образовательной программе.

## **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; ОПК-1 - готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности; ПК-24 владение навыками анализа и систематизации информации по теме исследования, по актуальным проблемам управления персоналом

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: - специфику научного знания, основные методы абстрактного мышления основы методологии современной науки, основные проблемы развития современной науки и приемы самообразования; - психологическую структуру коммуникационного процесса, основы общения, в т.ч на иностранном языке, специфические особенности делового иностранного языка, основы коммуникации в сфере международной деятельности в сфере управления персоналом; - методы критического анализа и оценки современных научных достижений

уметь: приобретать систематические знания в выбранной области науки, анализировать возникающие в процессе научного исследования мировоззренческие проблемы с точки зрения современных научных парадигм, делать обоснованные выводы из новой научной и учебной литературы; - применять новые методы исследований и адаптироваться к решению новых практических задач, организовывать самостоятельную творческую работу в целях саморазвития; - осуществлять коммуникации в профессиональной деятельности, в том числе и на иностранном языке, использовать иностранный язык в реальной рабочей обстановке, использовать иностранный язык в объеме необходимом для ведения научной переписки, подготовки научных статей и докладов, устного общения с

зарубежными коллегами; - использовать технологии анализа и систематизации информации по теме исследования, анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач

владеть: диалектическими методами абстрактного мышления при анализе профессиональной учебной, научной и методологической литературы, навыками приобретения умений и знаний в выбранной области науки посредством использования методов абстрактного мышления, навыками научного анализа и методологией научного подхода в научно-исследовательской и практической деятельности; - навыками решения поставленных нестандартных задач, навыками самостоятельной работы в области саморазвития; иностранным языком как средством профессионального общения

#### **4. Содержание дисциплины**

Карьера в международном бизнесе. Предпринимательство. Маркетинг и исследование рынка. Инновации в бизнесе

#### **5. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. (108 часов).

#### **6. Формы контроля:** Зачет

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины:** формирование комплекса знаний, умений и навыков, способствующих развитию общекультурного уровня, освоению методов научной работы, отработке профессиональных приемов, навыков, умений в применении инструментария и других средств исследовательской деятельности; формирование навыков к выполнению аналитической работы, формированию приемов и навыков осуществления преподавательской деятельности, разработке и внедрению методик исследований в системе управления персоналом, умению разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

1) формирование знаний о методологии научной работы, с рассмотрением основ исследовательской деятельности, технологии проведения поисковых и нормативных исследований, усвоением понятийного аппарата, изучением традиционных и нетрадиционных подходов исследования проблем управления персоналом и др.;

2) развитие навыков самостоятельного и творческого использования теоретических знаний в практической деятельности;

3) совершенствование способностей: самостоятельно и творчески мыслить, разрабатывать планы и программы исследования, принимать как типовые, так и творческие нестандартные управленческие решения, формировать и работать во временных творческих коллективах;

4) освоение знаний и навыков педагогической деятельности;

5) выработка навыков проведения наблюдения, социологического опроса, эксперимента, формирование исследовательского типа поведения.

#### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана, изучается в 1 семестре.

Для изучения дисциплины студентам нужны комплексные междисциплинарные знания, полученные в рамках обучения бакалавриата

Данная дисциплина необходима для проведения научно-исследовательской работы обучающимися, написания отчетов по различным видам практик, написанию выпускной квалификационной работы.

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОК-1 - способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; ПК-22 - умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально- стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели; ПК-24 - владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом; ПК-26 - умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации; ПК-27 - владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: основы методологии современной науки, специфику научного знания, основные методы абстрактного мышления; область актуальных научных проблем управления персоналом, основные направления исследований посвященным проблемам управления персоналом, основные направления и проблематику развития управления персоналом; количественные и качественные методы анализа, используемые для разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом, методы разработки и реализации программ научных исследований в сфере управления персоналом, методологию разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом; основные методы научно-исследовательской деятельности, методы критического анализа и оценки современных научных достижений, методы, этапы и принципы подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом; методику оценки качества образовательных программ и учебно-методических комплексов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации; традиционные и инновационные образовательные техно-логии

уметь: приобретать систематические знания в выбранной области науки, анализировать возникающие в процессе научного исследования мировоззренческие проблемы с точки зрения современных научных парадигм; выделять в изучаемой учебной и научной литературе основные идеи в сфере управления персоналом, провести сравнение различных точек зрения по конкретной проблеме, раскрыть смысл выдвигаемых идей, формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом, отметить практическую ценность определенных научных точек зрения на актуальные научные проблемы управления персоналом; применять количественные и качественные методы анализа, используемые для разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом, разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение при принятии решений в области управления персоналом; выделять и систематизировать основные идеи в научных текстах; критически оценивать любую поступающую информацию, вне зависимости от источника, использовать информацию, полученную в результате исследований, для грамотного и объективного описания проблем и разработки механизмов их разрешения, использовать технологии

анализа и систематизации информации по теме исследования, анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач; организовать процесс проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации; - разрабатывать целевые программы обучения и развития карьеры сотрудников

владеть: диалектическими методами абстрактного мышления при анализе профессиональной учебной, научной и методологической литературы, навыками приобретения умений и знаний в выбранной области науки посредством использования методов абстрактного мышления; навыками работы с учебной и научной литературой, приемами поиска, систематизации и свободного изложения материала посвященного актуальным проблемам управления персоналом, навыками выражения и обоснования собственной позиции относительно актуальных научных проблем управления персоналом; навыками применения количественных и качественных методов анализа, используемых для разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом, методологией разработки и реализации программ научных исследований в сфере управления персоналом; навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом, навыками анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач, навыками сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования; алгоритмом формирования пакета материалов для проведения обучения персонала; современными образовательными технологиями

#### **4. Содержание дисциплины**

Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом. Особенности науки как вида человеческой деятельности. Основные этапы научно-исследовательской деятельности. Основы методологии научного исследования. Оформление результатов научного исследования. Педагогическая деятельность в области управления персоналом. Методы, приемы, средства организации и управления педагогическим процессом в ходе реализации образовательных программ для обеспечения обучения персонала. Профессионально-педагогическое общение: формы реализации в практике управления персоналом. Учебно-методическое обеспечение образовательных программ. Организация учебного процесса при реализации образовательных программ для обучения персонала.

#### **5 Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. (108 часов).

#### **6. Формы контроля: Зачет**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Современные концепции управления персоналом»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины:** формирование комплекса знаний основных теорий и подходов к управлению персоналом с точки зрения современных концепций управления персоналом, базовых положений и условий их формирования и развития, а также анализа основ организации и функционирования системы управления персоналом с позиций различных концепций.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

- ознакомление обучающихся с основными направлениями исследований, посвященных проблемам управления персоналом;
- формирование у обучающихся знаний, категорий и понятий в области концептуального анализа актуальных научных проблем управления персоналом;

- умение выделять в изучаемой учебной и научной литературе основные идеи в сфере управления персоналом, а также провести сравнение различных точек зрения по конкретной проблеме, раскрыть смысл выдвигаемых идей, формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

- развитие навыков теоретического анализа в области философии и концепции управления персоналом, а также основ формирования кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации;

- развитие навыков использования количественных и качественных методов анализа, используемых для разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом;

- формирование у обучающихся навыков выражения и обоснования собственной позиции относительно актуальных научных проблем управления персоналом, выявления практической ценности определенных научных точек зрения на актуальные научные проблемы управления персоналом.

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к дисциплинам вариативной части учебного плана, изучается во 2 семестре.

Для освоения дисциплины необходимы знания, полученные при изучении таких дисциплин как «Кадровая политика и стратегии управления персоналом», «Система управления персоналом современного предприятия»

Изучение дисциплины необходимо для изучения таких дисциплин как «Управление системой мотивации и стимулирования», Управление организационной культурой и организационное поведение», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», а также для овладения теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

## **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-3 - владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом; ОПК-7 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; ПК-22 - умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально- стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: современные проблемы управления персоналом в организации и понимать взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом, принципы решения проблем управления персоналом в организации, используя взаимосвязи системы управления персоналом с другими структурными подразделениями организации, методы комплексного анализа современных проблем управления персоналом; современные технологии управления персоналом, принципы разработки, обоснования и принятия решений в области управления персоналом, методологию разработки современных технологий управления персоналом; область актуальных научных проблем управления персоналом; количественные и качественные методы анализа, используемые для разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом, методы реализации программ научных исследований в сфере управления персоналом, методологию разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом и построения соответствующих

организационно-экономических моделей их обоснования и реализации при принятии решений в области управления персоналом

уметь: анализировать современные проблемы управления персоналом в организации, выявляя взаимосвязи системы управления персоналом организации, разрабатывать и корректировать кадровую политику в целях решения современных проблем управления персоналом в организации; применять современные технологии управления персоналом, принципы разработки, обоснования и принятия решений в области управления персоналом, моделировать современные технологии управления персоналом; выделять в изучаемой учебной и научной литературе основные идеи в сфере управления персоналом, провести сравнение различных точек зрения по конкретной проблеме, раскрыть смысл выдвигаемых идей, формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; применять количественные и качественные методы анализа, используемые для разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом, разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение при принятии решений в области управления персоналом, строить соответствующие организационно-экономические модели их обоснования и реализации при принятии решений в области управления персоналом

владеть: комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом, методами комплексного анализа современных проблем управления персоналом в организации, принципами разработки методов комплексного анализа современных проблем управления персоналом в организации; навыками использования технологий управления персоналом, оценки управленческих решений в области управления персоналом в целях определения эффективной реализации современных технологий управления персоналом, современными технологиями управления персоналом и эффективной реализацией их в своей профессиональной деятельности; навыками работы с учебной и научной литературой, приемами поиска, систематизации и свободного изложения материала посвященного актуальным проблемам управления персоналом, навыками выражения и обоснования собственной позиции относительно актуальных научных проблем управления персоналом; навыками применения количественных и качественных методов анализа, используемых для разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом, методологией разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом и построения соответствующих организационно-экономических моделей их обоснования и реализации при принятии решений в области управления персоналом

#### **4. Содержание дисциплины**

Содержание основных подходов к управлению персоналом (экономический, организационный, гуманистический). Технократический и инновационный подходы к управлению человеческими ресурсами. Определение понятия концепции управления персоналом. Составные элементы концепции управления персоналом. Сущность методологии управления персоналом. Формирование системы управления персоналом, ее состав и содержание подсистем. Концепция `Анализ человеческих ресурсов. Концепция `человеческого капитала` и особенности реализации концепций управления персоналом.

#### **5. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. (72 часа).

#### **6. Формы контроля: Зачет**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины**

**«Управление организационной культурой и организационное проектирование»**

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины** - получение студентами устойчивых и глубоких знаний относительно процесса упорядочения организационно-структурных характеристик системы для достижения или улучшения их эффективности, адаптивности и результативности, в т.ч. системы управления персоналом.

### **1.2 Задачи дисциплины::**

- ознакомление студентов с особенностями целей и задач организационного проектирования, подходами к проектированию организационных систем;
- формирование у студентов знаний, категорий и понятий об эволюции взглядов на сущность организации;
- формирование у студентов представлений о методах организационного проектирования;
- формирование необходимых профессиональных знаний и умений будущих менеджеров по персоналу осуществлять анализ факторов, влияющих на особенности организационной культуры,
- понимание взаимосвязи культуры организации и организационного проектирования.

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана, изучается в 3 семестре.

Дисциплина базируется на учебных курсах бакалавриата, а также на знании таких дисциплин как "Система управления персоналом современного предприятия" и др.

В свою очередь дисциплина способствует успешному освоению таких учебных дисциплин, как "Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности", «Оценка результативности персонала и эффективности службы управления персоналом», а также теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

## **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; ОПК-5 - способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения; ПК-16 - владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: психологическую структуру управленческой деятельности и психологическую структуру лидерского потенциала личности, основные положения психологи коллектива и малой группы, роль лидера в процессах групповой динамики, различия между лидерством, руководством и менеджментом; принципы создания команд профессионалов, принципы постановки задач при создании и управлении командой профессионалов, технологии и механизм эффективной работы команд профессионалов; основные методы анализа морально-психологического климата; возрастные, гендерные и другие особенности трудовых коллективов, влияющие на рабочие отношения и производительность труда персонала специфику основных типов организационной культуры, методы оценки её состояния

уметь: использовать психологические знания для саморазвития, самореализации и реализации своего лидерского потенциала, формировать единое пространство корпоративной культуры, согласовывая культурные, конфессиональные и этнические различия сотрудников, формировать команды и осуществлять лидерство в группе; использовать принципы создания команды профессионалов и эффективно работать в командах, уметь создавать команды

профессионалов и эффективно работать в командах, организовать эффективную работу команд профессионалов на основе поиска компромиссных и альтернативных решений; находить связь между состоянием морально-психологического климата и эффективностью реализации трудовых функций персонала, между состоянием организационной культуры и реализацией потребностей персонала организации, поставщиков, потребителей и общества в целом

владеть: владеть навыками управленческой деятельности, навыками формирования команды и лидерства в группе, навыками психологического и управленческого воздействия на персонал; навыками работы в командах, методами убеждения и влияния на работу команд профессионалов, методологией разработки ключевых принципов командообразования на основе поиска компромиссных и альтернативных решений; навыками оценки видимых и неосознаваемых составляющих организационной культуры, составления рекомендаций по их совершенствованию, разработки соответствующих профилей

#### **4 Содержание дисциплины**

Способы управления организационной культурой. Процесс планирования организационной культуры. Факторы, влияющие на особенности формирования системы целей в рамках организационной культуры. Организационная культура как система. Диагностика организационной культуры. Организационное проектирование и его место в системе научных знаний. Организация как система. Этапы организационного проектирования. Проектирование организационных структур и оценка их эффективности

#### **5. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. (72 часа).

#### **6. Формы контроля:** Зачет

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Командообразование и тайм-менеджмент в сфере управления персоналом»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины** - формирование у магистрантов комплекса компетенций в области тайм-менеджмента и управления командообразованием.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

1) ознакомить магистрантов с теоретическими основами тайм-менеджмента и принципами построения команды;

2) сформировать навыки организации управления временем и управления командой.

#### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина в вариативной части учебного плана, изучается в 3 семестре.

Для изучения данной дисциплины необходимы знания, полученные при изучении дисциплин «Система управления персоналом современного предприятия», «Современные концепции управления персоналом»

Дисциплина является основой для изучения таких дисциплин как «Технологии наставничества и коучинга в современных организациях», «Управление интеллектуальным капиталом», «Оценка и коммерциализация интеллектуального капитала», теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

#### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; ОПК-4 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи

повышения эффективности использования и развития персонала; ОПК-5 - способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения; ПК-25 - умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения; ПК-28 - владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: психологическую структуру управленческой деятельности и психологическую структуру лидерского потенциала личности, основные положения психологии коллектива и малой группы, роль лидера в процессах групповой динамики, различия между лидерством, руководством и менеджментом; задачи повышения эффективности использования и развития персонала, теоретические и практические подходы к анализу задач повышения эффективности использования и развития персонала, методы оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала организации; основные методы организации командной работы, технику проведения презентаций, методы и принципы подготовки и проведения совещаний; основные концепции мотивации и стимулирования персонала, теоретические основы педагогики и психологии процесса наставничества, современные проблемы науки и организации процесса управления персоналом

уметь: использовать психологические знания для саморазвития, самореализации и реализации своего лидерского потенциала, формировать единое пространство корпоративной культуры, согласовывая культурные, конфессиональные и этнические различия сотрудников, формировать команды и осуществлять лидерство в группах; рассматривать задачи повышения эффективности использования и развития персонала, адаптировать методику повышения эффективности использования и развития персонала организации применительно к объекту исследования, анализировать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; организовывать работу команды в целях принятия совместных решений, использовать современные технологии информирования, выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле; выстраивать стратегии объяснений под индивидуальные потребности персонала и организации, демонстрировать естественность, адаптивность, гибкость и изобретательность в процессе наставничества, выдвигать новые цели самообразования и профессионального роста персонала

владеть: владеть навыками управленческой деятельности, : навыками формирования команды и лидерства в группе, навыками психологического и управленческого воздействия на персонал; навыками рассмотрения и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала организации, методами оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала организации, способностью всесторонне рассматривать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; навыками организации совместной работы, навыками подготовки и проведения презентаций, навыками проведения совещаний; теоретическими знаниями и практикой решения проблем в области управления персоналом, индивидуальным целостным видением целей обучения в процессе наставничества, технологией представления и презентации информации проблем в области управления персоналом

#### **4. Содержание дисциплины**

Команды, их типы и роль в современных организациях. Роль команд в современных организациях. Содержание этапов развития команды. Признаки эффективной команды. Разрешение конфликтов, возникающих в командах. Принципы эффективного командообразования. Групповые процессы и продуктивность. Тайм-менеджмент как система. Основные подходы к управлению временем. Организация деятельности во времени. Подходы к управлению временем. Тайм-менеджмент как система

## **5. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. (108 часов).

## **6. Формы контроля: Зачет**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины:** освоение теории и практики управления инновациями в кадровой работе; ознакомление обучающихся с современными методами, теориями и моделями разработки, обоснования и принятия кадровых решений и формирование знаний по данным направлениям.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

- изучение теоретических основ процесса разработки, обоснования и принятия кадровых решений;
- формирование навыков исследовательской работы будущих специалистов в области управления персоналом;
- овладение навыками применения на практике современных инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений;
- повышение качества и эффективности разрабатываемых и реализуемых кадровых решений.

#### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к дисциплинам вариативной части учебного плана, изучается в 3 семестре.

Изучение дисциплины базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как «Кадровая политика и стратегии управления персоналом», «Система управления персоналом современным предприятием», «Современные концепции управления персоналом», «Технологии исследования рынка труда», «Современные проблемы управления занятостью»

Изучение данной дисциплины необходимо для изучения таких дисциплин как «Оценка результативности и эффективности службы управления персоналом», «Управление интеллектуальным капиталом», «Оценка и коммерциализация интеллектуального капитала»

#### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-7 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; ОПК-8 - владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем; ПК-12 - владение принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: принципы разработки, обоснования и принятия решений в области управления персоналом, методологию разработки современных технологий управления персоналом; специфику системы и технологии управления персоналом, основные направления

совершенствования эффективности системы управления персоналом, технологии проведения диагностики состояния развития организации и ее кадрового потенциала, современные формы и методы диагностики организационного развития и кадрового потенциала

уметь: применять принципы разработки, обоснования и принятия решений в области управления персоналом, моделировать современные технологии управления персоналом; сравнивать методики определения и показатели социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, оценивать практическую ценность определенных направлений совершенствования эффективности системы управления персоналом; проводить диагностику состояния развития организации и ее кадрового потенциала с использованием современных технологий, применять на практике современные формы и методы диагностики организационного развития и кадрового потенциала, проводить диагностику и мониторинг состояния развития организации, ее кадрового потенциала с использованием современных технологий, инновационных форм и методов

владеть: навыками оценки управленческих решений в области управления персоналом в целях определения эффективной реализации современных технологий управления персоналом в своей профессиональной деятельности, современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; навыками работы с учебной и научной литературой, приемами поиска, систематизации данных, методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, навыками выражения и обоснования собственной позиции относительно усовершенствования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем; современными принципами, инновационными формами, методами технологиями проведения диагностики состояния развития и организации и ее кадрового потенциала

#### **4. Содержание дисциплины**

Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений. Сущность, содержание, классификация кадровых решений. Понятие и содержание управленческих кадровых решений. Стратегические, тактические и оперативные управленческие кадровые решения. Нормативная и дескриптивная теории принятия решений. Системный подход и целевая ориентация управленческих кадровых решений. Классификация целей. Миссия и стратегия предприятия. Построение `дерева целей` по заданной стратегии конкретного предприятия. Анализ уровней `дерева целей`, мероприятий и задач в фундаменте `дерева целей` на примере конкретного предприятия.

#### **5. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. (144 часа).

#### **6. Формы контроля: Экзамен**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Кадровое делопроизводство и учет персонала»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины** - формирование общепрофессиональных и профессиональных компетенций, способствующих подготовке управленцев с развитым стратегическим мышлением, способных правильно и в установленные сроки оформлять необходимую при ведении делопроизводства в кадровой службе документацию.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

- 1) исследование нормативно-правовой и методической базы кадрового делопроизводства;
- 2) овладение навыками организации деятельности кадровой службы предприятия;

- 3) изучение состава и содержания кадровой документации (правила внутреннего распорядка, штатное расписание, трудовые договоры и др.);
- 4) формирование навыков правильного оформления различных кадровых документов;
- 5) усвоение порядка подготовки приказов по личному составу;
- 6) освоение современных способов и особенностей организации кадрового делопроизводства, определение его специфики, проблем и методов их разрешения;
- 7) изучение основ номенклатуры дел, их формирования и хранения.

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана, изучается в 1 семестре.

Для изучения дисциплины необходимы знания, полученные студентами в ходе обучения в бакалавриате или в ходе подготовки к вступительным испытаниям в магистратуру.

Знания, полученные в ходе изучения данной дисциплины необходимы для изучения таких дисциплин как «Управление персоналом и регулирование трудовых отношений», «Современные формы и системы оплаты труда», Методы и программные средства обработки информации по персоналу», Корпоративные информационные системы в управлении персоналом, а также теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы.

## **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-12 - умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; ПК-18 - умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение; ПК-19 - владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета; ПК-23 - умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: специфику применения методов и инструментов и особенности проведения исследований в системе управления персоналом; структуру прямых и косвенных затрат на персонал, методику регулирования расходов на содержание персонал, классификацию форм и систем оплаты труда, назначение тарифно-квалификационных справочников; механизм кадрового делопроизводства и учета, принципы аудита кадрового делопроизводства и учета, показатели оценки его эффективности, принципы анализа кадрового делопроизводства и учета с целью оценки его эффективности; критерии оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации, технологии оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации, методологию бенчмаркинга и других процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

уметь: сравнивать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом, проводить исследования в системе управления персоналом, анализировать результаты проведенного исследования; рассчитывать уровень оплаты труда персонала, согласно утверждённой в организации системе вознаграждения, определять сумму постоянных и переменных затрат на персонал организации, рассчитывать их динамику и долю; осуществлять процесс кадрового делопроизводства и учета, используя бумажные и безбумажные технологии, анализировать преимущества и недостатки различных кадровых программ, анализировать процессы кадрового делопроизводства и учета с целью выявления ошибок и несоответствий, осуществлять поиск путей и направлений совершенствования процесса кадрового делопроизводства и учета; выделять ключевые критерии оценки вклада

службы управления персоналом в достижение целей организации, использовать технологии оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации, проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

владеть: навыками работы с учебной и научной литературой, навыками выражения и обоснования разработки и применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; навыками разработки механизма материального и нематериального стимулирования персонала организации, навыками бюджетирования затрат на персонал, контроля за его исполнением и повышения эффективности; навыками процедур кадрового делопроизводства и учёта, навыками оценки и совершенствования процедур кадрового делопроизводства и учёта, методологией анализа оценки и совершенствования процедур кадрового делопроизводства и учёта; навыками применения ключевых критериев для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации, методологией использования технологий оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации; методологией разработки программы бенчмаркинга и других процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

#### **4. Содержание дисциплины**

Кадровая служба: сущность и организация деятельности на предприятии. Нормативно-методическая база кадровой службы. Виды учетной документации по кадровому составу. Организация деятельности кадровой службы на предприятии. Обоснование создания и расчет величины кадрового органа предприятия. Требования к бланкам документов. Техника составления и редактирования документов. Документирование отдельных процедур работы с персоналом. Хранение кадровой документации. Номенклатура дел кадровой службы. Организация документационного менеджмента.

#### **5. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. (144 часа).

#### **6. Формы контроля: Экзамен**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Кадровый аудит и контроллинг персонала»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины:** изучение методов и инструментов консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы эффективности организации системы управления персоналом, а также разработки рекомендаций по ее совершенствованию с целью регулирования социально-трудовых отношений.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

- освоение теоретических основ кадрового аудита и контроллинга персонала;
- формирование комплекса знаний, умений и навыков по экономическому анализу, контролю и принятию решений по всему блоку социально-трудовых отношений, возникающих в организации;
- ознакомление с методами и средствами кадрового аудита, анализ его связи с кадровой политикой организации;
- приобретение навыков максимального использования кадрового потенциала, мотивации и развития кадров, с целью обеспечения наибольшей результативности их труда.

#### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана, изучается в 1 семестре.

Для изучения дисциплины необходимы знания, полученные студентами в ходе обучения в бакалавриате или в ходе подготовки к вступительным испытаниям в магистратуру.

Знания, полученные в ходе изучения данной дисциплины необходимы для изучения таких дисциплин как «Управление персоналом и регулирование трудовых отношений», «Современные формы и системы оплаты труда», Методы и программные средства обработки информации по персоналу», Корпоративные информационные системы в управлении персоналом, а также теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-12 - умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; ПК-18 - умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение; ПК-19 - владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета; ПК-23 - умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: - специфику применения методов и инструментов и особенности проведения исследований в системе управления персоналом; - структуру прямых и косвенных затрат на персонал, методику регулирования расходов на содержание персонала, классификацию форм и систем оплаты труда, назначение тарифно-квалификационных справочников; - принципы аудита кадрового делопроизводства и учета, показатели оценки его эффективности, принципы анализа кадрового делопроизводства и учета с целью оценки его эффективности; критерии оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации, технологии оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации, методологию бенчмаркинга и других процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

уметь: сравнивать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом, проводить исследования в системе управления персоналом, анализировать результаты проведенного исследования; рассчитывать уровень оплаты труда персонала, согласно утверждённой в организации системе вознаграждения, определять сумму постоянных и переменных затрат на персонал организации, рассчитывать их динамику и долю; анализировать преимущества и недостатки различных кадровых программ, анализировать процессы кадрового делопроизводства и учета с целью выявления ошибок и несоответствий, осуществлять поиск путей и направлений совершенствования процесса кадрового делопроизводства и учета; выделять ключевые критерии оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации, использовать технологии оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации, проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

владеть: навыками работы с учебной и научной литературой, навыками выражения и обоснования разработки и применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; навыками разработки механизма материального и нематериального стимулирования персонала организации, навыками бюджетирования затрат на персонал, контроля за его исполнением и повышения эффективности; навыками оценки и совершенствования процедур кадрового делопроизводства и учёта, методологией анализа оценки и совершенствования процедур

кадрового делопроизводства и учёта; навыками применения ключевых критериев для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации; методологией использования технологий оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации; методологией разработки программы бенчмаркинга и других процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей

#### **4. Содержание дисциплины**

Процесс аудита персонала и его основные этапы. Основные направления кадрового аудита. Аудиторский риск, его виды. Аудиторское заключение и его структура. Анализ трудовых показателей как основа аудита и контроллинга персонала. Организация процесса контроля персонала и его методы. Сбор информации, контроль изменения показателей, выработка управленческого решения, анализ отклонения плановых и результативных показателей.

#### **5. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. (144 часа).

#### **6. Формы контроля: Экзамен**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Современные проблемы управления безопасностью труда»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины** - усвоение слушателями комплекса знаний по методологическим, методическим и прикладным проблемам безопасности труда и приобретения практических навыков формирования и принятия трудоохранных решений путем нивелирования профессиональных рисков персонала организации.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

- понимание необходимости своевременного управленческого воздействия на профессиональные риски персонала, с учетом возникающих при этом организационных проблем и возможных средств их решения;
- изучение факторов производственной среды и трудового процесса, формирующих условия труда;
- освоение методов диагностики и оценки профессиональных рисков персонала;
- выработка навыков выявления закономерностей формирования опасностей и предотвращения их действий в процессе трудовой деятельности.

#### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана, изучается в 1 семестре.

Для изучения дисциплины необходимы знания, полученные студентами в ходе обучения в бакалавриате или в ходе подготовки к вступительным испытаниям в магистратуру.

Знания, полученные в ходе изучения данной дисциплины необходимы для изучения таких дисциплин как «Управление персоналом и регулирование трудовых отношений», «Современные формы и системы оплаты труда», «Оценка результативности персонала и эффективности службы управления персоналом», "Управление поведением персонала", «Управление развитием персонала», а также теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

#### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОК-2 - готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; ПК-17 - владение методами оценки и

прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний; ПК-21 - умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: концепцию справедливости, систему ценностей, отношений, убеждений и манеры поведения, принятых в организационных культурах; основные принципы при составлении правил техники безопасности на производстве и в сфере услуг; нормативы и ограничения различных условий труда с учётом сложности выполняемых задач, экологических требований, пола, возраста работников, социально-экономическое содержание, типы и факторы кадровых рисков; методы анализа социально-трудовых проблем организации, методы выбора путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации, методологию разработки и экономического обоснования системы мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации

уметь: способствовать развитию полноценных партнерских отношений между членами рабочей группы; рассчитывать показатели травматизма и профессиональной заболеваемости персонала, выявлять их причины, проводить критический анализ взглядов российских и зарубежных специалистов на понимание природы кадровых рисков в работе с персоналом организации, анализ подходов к управлению кадровыми рисками; выявлять наиболее острые социально-экономические проблемы организации, разрабатывать и экономически обосновывать систему мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации, находить пути решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации

владеть: навыками личного социально-ответственного поведения; навыками прогнозирования кадровых рисков и разработки организационного механизма управления ими, навыками анализа потерь рабочего времени, упущенной выгоды работодателей и степени деградации человеческого капитала вследствие травматизма и профессиональной заболеваемости персонала; навыками анализа социально-трудовых проблем организации, навыками выбора путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации, методологией разработки и экономического обоснования системы мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации

#### **4. Содержание дисциплины**

Современные проблемы управления безопасностью труда. Влияние НТП на условия труда, эволюция научных взглядов. Задачи обеспечения комфортных условий труда: организационно-технические, санитарно-гигиенические, информационные, правовые, психофизиологические. Общие требования, предъявляемые к разработке политики безопасности труда и программ безопасности труда. Принципы и методы построения корпоративных систем безопасности труда. Организация службы безопасности и охраны труда персонала. Технологии управления безопасностью труда. Социальное страхование персонала от несчастных случаев и профзаболеваний. Аттестация рабочих мест по условиям труда и сертификация работ по охране труда. Экономические механизмы обеспечения комфортных условий труда

#### **5. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. (72 часа).

#### **6. Формы контроля:** Зачет

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Управление кадровыми рисками»**

### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины** - формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области управления кадровыми рисками, возникающих в процессе управления персоналом организации, ознакомление с механизмами прогнозирования, диагностики и методикой оценки кадровых рисков.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

- усвоение современных теоретических представлений о рискологии как науки, о концепции безопасности человека в процессе его жизнедеятельности;
- изучение человеческого фактора как источника риска, влияние различных факторов на потенциальные риски;
- ознакомление с системой управления кадровыми рисками;
- изучение методики проведения кадрового аудита и мониторинга, позволяющих оценивать фактический и потенциальный уровень знаний, умений и навыков работника, его толерантность, креативность и лояльность;
- овладение основами методологии и методики анализа, выявления и минимизация кадровых рисков;
- приобретение базовых навыков практической работы в области анализа кадровых рисков.

### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана, изучается в 1 семестре.

Изучение данной дисциплины опирается на знания, полученные в ходе освоения таких дисциплин как "Кадровая политика и стратегии управления персоналом", "Система управления персоналом современного предприятия", "Кадровый аудит и контроллинг персонала", «Кадровое делопроизводство и учет персонала».

В свою очередь, изучение дисциплины "Управление кадровыми рисками" является необходимой основой для овладения знаниями по таким дисциплинам как "Оценка результативности персонала и эффективности службы управления персоналом", "Управление поведением персонала", «Управление развитием персонала», «Управление персоналом и регулирование трудовых отношений», «Современные формы и системы оплаты труда», а также теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОК-2 - готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; ПК-17 - владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний; ПК-21 - умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: концепцию справедливости, систему ценностей, отношений, убеждений и манеры поведения, принятых в организационных культурах; основные принципы при составлении правил техники безопасности на производстве и в сфере услуг; нормативы и ограничения различных условий труда с учётом сложности выполняемых задач, экологических требований, пола, возраста работников, социально-экономическое

содержание, типы и факторы кадровых рисков; методы анализа социально-трудовых проблем организации, методы выбора путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации, методологию разработки и экономического обоснования системы мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации

уметь: способствовать развитию полноценных партнерских отношений между членами рабочей группы, рассчитывать показатели травматизма и профессиональной заболеваемости персонала, выявлять их причины, проводить критический анализ взглядов российских и зарубежных специалистов на понимание природы кадровых рисков в работе с персоналом организации, анализ подходов к управлению кадровыми рисками; выявлять наиболее острые социально-экономические проблемы организации, разрабатывать и экономически обосновывать систему мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации, находить пути решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации

владеть: навыками личного социально-ответственного поведения; навыками прогнозирования кадровых рисков и разработки организационного механизма управления ими, навыками анализа потерь рабочего времени, упущенной выгоды работодателей и степени деградации человеческого капитала вследствие травматизма и профессиональной заболеваемости персонала; навыками анализа социально-трудовых проблем организации, навыками выбора путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации, методологией разработки и экономического обоснования системы мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации

#### **4. Содержание дисциплины**

Основные понятия теории риска. Характеристики и функции риска. Роль факторов страха и контроля в теории рисков. Функции и свойства рисков. Модели рисков человеческого фактора. Причины и факторы возникновения риска. Факторы и идентификация кадровых рисков

#### **5 Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. (72 часа).

#### **6. Формы контроля:** Зачет

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины**

#### **«Методы и программные средства обработки информации по персоналу»**

##### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины** – изучение базовых и специализированных программных продуктов, позволяющих осуществлять обработку кадровой информации.

##### **1.2 Задачи дисциплины:**

– изучение основ работы с информацией по персоналу в текстовых и табличных процессорах;

– освоение технологии создания баз данных и презентаций

– изучение способов передачи управленческой информации в сети Интернет

– изучение основных локальных и централизованных HRM-систем

##### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана, изучается во 2 семестре.

Для освоения данной дисциплины необходимы знания, полученные в ходе изучения дисциплин бакалавриата и подготовки к вступительным испытаниям при поступлении в

магистратуру, «Система управления персоналом современного предприятия», «Кадровое делопроизводство и учет персонала», «Кадровый аудит и контролинг персонала»

Дисциплина является основой для изучения таких дисциплин как «Управление развитием персонала», «Управление поведением персонала», «Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», а также теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине:**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-10 – владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы; ОПК-11 – умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; ПК-24 – владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом.

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: основы взаимодействия со службами информационных технологий и эффективного использования корпоративных информационных систем, направления эффективного использования корпоративных информационных систем, особенности использования методов и программных средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом; область актуальных научных проблем управления персоналом, основные направления и проблематику развития управления персоналом, основные направления исследований посвященным проблемам управления персоналом; методы критического анализа и оценки современных научных достижений

уметь: сравнивать методы и программные средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, отметить практическую ценность итогов обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, осуществлять взаимодействие со службами информационных технологий, применить методы и программные средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, взаимодействовать со службами информационных технологий; выделять в изучаемой учебной и научной литературе основные идеи в сфере управления персоналом, отметить практическую ценность определенных научных точек зрения на актуальные научные проблемы управления персоналом, формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; использовать технологии анализа и систематизации информации по теме исследования, анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач

владеть: навыками работы с учебной и научной литературой, навыками использования средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, приемами поиска, систематизации и анализа деловой информации и управления персоналом; навыками работы с учебной и научной литературой, приемами поиска, систематизации и свободного изложения материала посвященного актуальным проблемам управления персоналом, навыками выражения и обоснования собственной позиции относительно актуальных научных проблем управления персоналом; навыками анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач

### **4. Содержание дисциплины**

Задачи управления персоналом и их решение на базе ИТ. Накопление персональных данных о сотрудниках. Планирование использования трудовых ресурсов. Учет использования

рабочего времени. Расчеты с персоналом, пенсионный и налоговый учёт. Автоматизированные системы управления персоналом. Программы для ведения кадрового делопроизводства. ERP-системы. Локальные и интегрированные информационные системы. Система электронного документооборота. Кадровые службы и Интернет. Информационные технологии обеспечения управленческой деятельности. Разработка мультимедийных презентаций и web-документов

#### **5 Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. (72 часа).

#### **6. Формы контроля: Зачёт**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Корпоративные информационные системы в управлении персоналом»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины** - освоение студентами профессиональных знаний и практических навыков использования современных информационных систем и технологий в управлении персоналом, базовых и специализированных программных продуктов, позволяющих осуществлять обработку кадровой информации, изучение информационных системы управления человеческими ресурсами.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

- изучение основных методов, способов и средств получения, хранения и переработки организационно-управленческой информации в корпоративных информационных системах;
- изучение функциональных возможностей современных офисных программных систем для решения типовых организационно-управленческих задач, приемов и методов работы с этими системами;
- изучение приемов и методов работы с современными программными системами учета кадров и управления персоналом.

#### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана, изучается во 2 семестре.

Для освоения данной дисциплины необходимы знания, полученные в ходе изучения дисциплин бакалавриата и подготовки к вступительным испытаниям при поступлении в магистратуру, «Система управления персоналом современного предприятия», «Кадровое делопроизводство и учет персонала», «Кадровый аудит и контролинг персонала»

Дисциплина является основой для изучения таких дисциплин как «Управление развитием персонала», «Управление поведением персонала», «Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», а также теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

#### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине:**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-10 – владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы; ОПК-11 – умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; ПК-24 – владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки

обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом.

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: основы взаимодействия со службами информационных технологий и эффективного использования корпоративных информационных систем, направления эффективного использования корпоративных информационных систем, особенности использования методов и программных средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом; область актуальных научных проблем управления персоналом, основные направления и проблематику развития управления персоналом, основные направления исследований посвященным проблемам управления персоналом; методы критического анализа и оценки современных научных достижений

уметь: сравнивать методы и программные средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, отметить практическую ценность итогов обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, осуществлять взаимодействие со службами информационных технологий, применить методы и программные средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, взаимодействовать со службами информационных технологий; выделять в изучаемой учебной и научной литературе основные идеи в сфере управления персоналом, отметить практическую ценность определенных научных точек зрения на актуальные научные проблемы управления персоналом, формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; использовать технологии анализа и систематизации информации по теме исследования, анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач

владеть: навыками работы с учебной и научной литературой, навыками использования средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, приемами поиска, систематизации и анализа деловой информации и управления персоналом; навыками работы с учебной и научной литературой, приемами поиска, систематизации и свободного изложения материала посвященного актуальным проблемам управления персоналом, навыками выражения и обоснования собственной позиции относительно актуальных научных проблем управления персоналом; навыками анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач

#### **4. Содержание дисциплины**

Роль и значение информационных технологий в управлении персоналом. Управление человеческими ресурсами в контуре информационных систем. Логика выбора информационной системы поддержки управления человеческими ресурсами. Проблемы принятия оптимальных управленческих решений. Позиционирование модели DIKV. Системы динамического прогнозирования и симуляции (DFS). Задачи интеллектуальных информационных технологий в управлении человеческими ресурсами. Состав, структура и схема функционирования информационной системы. Перспективы автоматизации управления человеческими ресурсами. Программный комплекс поддержки управления персоналом. Информационные ресурсы предприятий и организаций

#### **5. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. (72 часа).

#### **6. Формы контроля: Зачёт**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Технологии исследования рынка труда»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины** - формирование у студентов представления о процессах, происходящих в социально-трудовой сфере России; изменениях в занятости, формировании и развитии системы новых социально-трудовых отношений, становлении и функционировании рынка, о современных подходах к управлению занятостью населения и повысить на этой основе адаптированность студентов к рынку труда, помочь им эффективно включиться в систему новых социально-трудовых отношений, а также использовать полученные знания и навыки в будущей профессиональной деятельности.

**1.2 Задачи дисциплины:**

- изучить структуру рынка труда и механизм его функционирования; понятие и структуру трудовых ресурсов; виды и формы занятости; формы безработицы; теорию спроса и предложения труда;

- уметь различать виды занятости населения; определять величину спроса и предложения труда в конкретных условиях; объяснять причины безработицы; раскрывать основные направления регулирования рынка труда; применять технологии высвобождения рабочей силы; использовать механизм и стратегии защиты от безработицы;

- иметь представление о формировании трудового потенциала и трудовых ресурсов как основе рынка труда; о специфике мобильности трудовых ресурсов и регулировании рынка труда, мировом опыте регулирования рынка труда.

**2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина входит в вариативную часть учебного плана, изучается во 2 семестре

Изучение данной дисциплины базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как «Кадровая политика и стратегии управления персоналом», «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом», «Современные концепции управления персоналом»

Изучение данной дисциплины необходимо для освоения таких дисциплин как «Оценка результативности персонала и эффективности службы управления персоналом», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Управление развитием персонала», «Управление поведением персонала», а также теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

**3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОК-1 - способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; ОПК-7 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; ОПК-9 - способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; ПК-13 - знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала; ПК-24 - владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: специфику научного знания, основные методы абстрактного мышления современные технологии управления персоналом, принципы разработки, обоснования и принятия решений в области управления персоналом, методологию разработки современных технологий управления персоналом; особенности механизмов воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации, основные

направления развития политики в сфере формирования и развития трудовых ресурсов региона и отдельной организации, основные направления и проблематику воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; методы оценки эффективности найма и адаптации персонала, способы получения обратной связи сотрудника по результатам адаптации, оценивать качество нанятого персонала, результативность системы наставничества, эффективность деятельности вновь принятых сотрудников; основные методы научно-исследовательской деятельности, методы критического анализа и оценки современных научных достижений, методы, этапы и принципы подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

уметь: приобретать систематические знания в выбранной области наук; применять современные технологии управления персоналом, применять принципы разработки, обоснования и принятия решений в области управления персоналом, моделировать современные технологии управления персоналом; определять механизмы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации, отметить практическую ценность воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации, провести сравнение различных методов воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; применять методы оценки эффективности найма и адаптации персонала, производить оценку целесообразности работы с кадровыми агентствами, обучать руководителей технологиям обратной связи, оценивать качество нанятого персонала, результативность системы наставничества, эффективность деятельности вновь принятых сотрудников; выделять и систематизировать основные идеи в научных текстах; критически оценивать любую поступающую информацию, вне зависимости от источника, использовать информацию, полученную в результате исследований, для грамотного и объективного описания проблем и разработки механизмов их разрешения, использовать технологии анализа и систематизации информации по теме исследования, анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач

владеть: диалектическими методами абстрактного мышления при анализе профессиональной учебной, научной и методологической литературы; навыками использования технологий управления персоналом, оценки управленческих решений в области управления персоналом в целях определения эффективной реализации современных технологий управления персоналом в своей профессиональной деятельности, современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; навыками работы с учебной и научной литературой, приемами поиска, систематизации и свободного изложения материала о воздействии макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации, навыками выражения и обоснования собственной позиции относительно воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; навыками разработки ключевых показателей эффективности найма и адаптации персонала, определения скорости заполнения вакансии, организации обратной связи по результатам адаптации, оценки результативности разработанной оценочных процедур; навыками сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, навыками анализа

методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач, навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

#### **4. Содержание дисциплины**

Инструменты анализа рынка труда. Субъекты анализа рынка труда. Объекты анализа рынка труда. Основные методы сбора информации. Понятие анализа рынка труда. Мониторинг рынка труда. Показатели мониторинга рынка труда. Мониторинг рынка труда

Практическое применение результатов мониторинга: разработка и принятие управленческих решений в области персонала

#### **5. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. (144 часа).

#### **6. Формы контроля: Экзамен**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Современные проблемы управления занятостью»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины** - формирование у студентов представления о процессах, происходящих в социально-трудовой сфере России; изменениях в занятости, формировании и развитии системы новых социально-трудовых отношений, становлении и функционировании рынка, о современных подходах к управлению занятостью населения и повысить на этой основе адаптированность студентов к рынку труда, помочь им эффективно включиться в систему новых социально-трудовых отношений, а также использовать полученные знания и навыки в будущей профессиональной деятельности.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

- изучить структуру рынка труда и механизм его функционирования; понятие и структуру трудовых ресурсов; виды и формы занятости; формы безработицы; теорию спроса и предложения труда;

- уметь различать виды занятости населения; определять величину спроса и предложения труда в конкретных условиях; объяснять причины безработицы; раскрывать основные направления регулирования рынка труда; применять технологии высвобождения рабочей силы; использовать механизм и стратегии защиты от безработицы;

- иметь представление о формировании трудового потенциала и трудовых ресурсов как основе рынка труда; о специфике мобильности трудовых ресурсов и регулировании рынка труда, мировом опыте регулирования рынка труда.

#### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина входит в вариативную часть учебного плана, изучается во 2 семестре.

Изучение данной дисциплины базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как «Кадровая политика и стратегии управления персоналом», «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом», «Современные концепции управления персоналом»

Изучение данной дисциплины необходимо для освоения таких дисциплин как «Оценка результативности персонала и эффективности службы управления персоналом», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Управление развитием персонала», «Управление поведением персонала», а также теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

#### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-7 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; ОПК-9 - способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; ПК-13 - знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала; ПК-22 - умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально- стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: современные технологии управления персоналом, принципы разработки, обоснования и принятия решений в области управления персоналом, методологию разработки современных технологий управления персоналом; особенности механизмов воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации, основные направления развития политики в сфере формирования и развития трудовых ресурсов региона и отдельной организации, основные направления и проблематику воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; область актуальных научных проблем управления персоналом, основные направления исследований посвященным проблемам управления персоналом, основные направления и проблематику развития управления персоналом; методы оценки эффективности найма и адаптации персонала, оценивать качество нанятого персонала, результативность системы наставничества, эффективность деятельности вновь принятых сотрудников, способы получения обратной связи сотрудника по результатам адаптации; количественные и качественные методы анализа, используемые для разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом, методологию разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом и построения соответствующих организационно-экономических моделей их обоснования и реализации при принятии решений в области управления персоналом, методы разработки и реализации программ научных исследований в сфере управления персоналом

уметь: применять современные технологии управления персоналом, применять принципы разработки, обоснования и принятия решений в области управления персоналом, моделировать современные технологии управления персоналом; определять механизмы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; проводить сравнение различных методов воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; отметить практическую ценность воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; выделять в изучаемой учебной и научной литературе основные идеи в сфере управления персоналом, провести сравнение различных точек зрения по конкретной проблеме, раскрыть смысл выдвигаемых идей, формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом, отметить практическую ценность определенных научных точек зрения на актуальные научные проблемы управления персоналом; применять методы

оценки эффективности найма и адаптации персонала, оценивать качество нанятого персонала, результативность системы наставничества, эффективность деятельности вновь принятых сотрудников, производить оценку целесообразности работы с кадровыми агентствами, обучать руководителей технологиям обратной связи; применять количественные и качественные методы анализа, используемые для разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом, разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение при принятии решений в области управления персоналом, строить соответствующие организационно-экономические модели их обоснования и реализации при принятии решений в области управления персоналом

владеть: навыками использования технологий управления персоналом, навыками оценки управленческих решений в области управления персоналом в целях определения эффективной реализации современных технологий управления персоналом в своей профессиональной деятельности; навыками работы с учебной и научной литературой, приемами поиска, систематизации и свободного изложения материала о воздействии макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации, навыками выражения и обоснования собственной позиции относительно воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; навыками работы с учебной и научной литературой, приемами поиска, систематизации и свободного изложения материала посвященного актуальным проблемам управления персоналом, навыками выражения и обоснования собственной позиции относительно актуальных научных проблем управления персоналом; владеет навыками разработки ключевых показателей эффективности найма и адаптации персонала, навыками определения скорости заполнения вакансии, организации обратной связи по результатам адаптации, оценки результативности разработанной программы оценочных процедур; методологией разработки и реализации программы научных исследований в сфере управления персоналом, построения соответствующих организационно-экономических моделей при принятии решений в области управления персоналом, навыками применения количественных и качественных методов анализа, используемых для разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом

#### **4. Содержание дисциплины**

Трудовые ресурсы и занятость населения как социально-экономические категории. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Формирование и использование трудовых ресурсов. Человеческий капитал. Модель индивидуальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал. Социально-экономическая сущность занятости населения. Трудовая миграция населения. Механизм функционирования и роль государственной службы занятости населения

#### **5 Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. (144 часа).

#### **6. Формы контроля: Экзамен**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Социальная адаптация в профессиональной деятельности» (адаптационная специализированная дисциплина для лиц с ОВЗ)**

#### **1 Цели и задачи освоения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины** - формирование ряда общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

Дисциплина «Социальная адаптация в профессиональной деятельности» предусматривает изучение ряда тем, в которых рассматриваются основы функционирования социальных систем общества, особенности процесса самообразования, личностного развития и профессионального роста, формирования навыков работы в коллективе и самоорганизации.

### **1.2 Задачи дисциплины:**

- ознакомить студентов с социальными и профессиональными требованиями к человеку,
- изучить основы социальной и психологической адаптации человека;
- изучить основы личного и профессионального успеха человека;
- изучить способы и правила постановки целей для саморазвития и самоорганизации;
- дать студентам знания, необходимые для практической работы в профессиональном коллективе;
- овладеть основными приемами и навыками формирования мышления как процесса решения задач;
- изучить основы восприятия человека человеком;
- овладеть основными психологическими особенностями работы в коллективе.

### **2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОП**

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана, изучается во 2 семестре. Имеет предшествующие содержательно-методические связи с другими дисциплинами, предусмотренными учебным планом по данному направлению.

Учебный курс по своему содержанию имеет четкие межпредметные связи с такими дисциплинами, как «Современные проблемы управления безопасностью труда», «Современные концепции управления персоналом», «Управление развитием персонала», «Управление поведением персонала»

Дисциплина играет важную роль в формировании теоретических знаний и практических навыков в области организации социальной и профессиональной деятельности.

### **3 Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОК-1- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; ОПК-7- владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; ОПК-9- способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации ; ПК-13 - знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала ; ПК-24- владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: специфику научного знания, основные методы абстрактного мышления современные технологии управления персоналом, принципы разработки, обоснования и принятия решений в области управления персоналом, методологию разработки современных технологий управления персоналом; особенности механизмов воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации, основные направления развития политики в сфере формирования и развития трудовых ресурсов региона и отдельной организации, основные направления и проблематику воздействия

макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; методы оценки эффективности найма и адаптации персонала, способы получения обратной связи сотрудника по результатам адаптации, оценивать качество нанятого персонала, результативность системы наставничества, эффективность деятельности вновь принятых сотрудников; основные методы научно-исследовательской деятельности, методы критического анализа и оценки современных научных достижений, методы, этапы и принципы подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

уметь:

- приобретать систематические знания в выбранной области науки, применять современные технологии управления персоналом, применять принципы разработки, обоснования и принятия решений в области управления персоналом, моделировать современные технологии управления персоналом; определять механизмы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации, отметить практическую ценность воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации, провести сравнение различных методов воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; применять методы оценки эффективности найма и адаптации персонала, производить оценку целесообразности работы с кадровыми агентствами, обучать руководителей технологиям обратной связи, оценивать качество нанятого персонала, результативность системы наставничества, эффективность деятельности вновь принятых сотрудников; выделять и систематизировать основные идеи в научных текстах; критически оценивать любую поступающую информацию, вне зависимости от источника, использовать информацию, полученную в результате исследований, для грамотного и объективного описания проблем и разработки механизмов их разрешения, использовать технологии анализа и систематизации информации по теме исследования, анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач

владеть: диалектическими методами абстрактного мышления при анализе профессиональной учебной, научной и методологической литературы; навыками использования технологий управления персоналом, оценки управленческих решений в области управления персоналом в целях определения эффективной реализации современных технологий управления персоналом в своей профессиональной деятельности, современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; навыками работы с учебной и научной литературой, приемами поиска, систематизации и свободного изложения материала о воздействии макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации, навыками выражения и обоснования собственной позиции относительно воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; навыками разработки ключевых показателей эффективности найма и адаптации персонала, определения скорости заполнения вакансии, организации обратной связи по результатам адаптации, оценки результативности разработанной программы оценочных процедур; навыками сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, навыками анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических

задач, навыками подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

#### **4. Содержание дисциплины**

Социальные и профессиональные требования к работающему человеку. Научные основы организации управления персоналом. Условия и среда адаптации человека. Возможности и границы психологической и социальной адаптации. Возможности и границы социальной адаптации. Причины возникновения социальной дезадаптации. Успех как фактор социально-психологической адаптации. Основы российского законодательства. Основы гражданского и семейного законодательства. Основы трудового законодательства. Перечень гарантий инвалидам в РФ. Трудоустройство инвалидов. Медико-социальная экспертиза. Реабилитация инвалидов

#### **5 Общая трудоемкость дисциплины:**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. (144 часа).

#### **6. Формы контроля:** экзамен

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Управление развитием персонала»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины** - ознакомление с методологическими и практическими основами процесса развития персонала, изучение методов и этапов адаптации, обучения, управления деловой карьеры, освоить имеющийся отечественный и зарубежный опыт в этой области.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

- 1) изучение теоретических основ процесса развития персонала в организации;
- 2) освоение процедуры работы с кадрами на каждом из этапов жизненного цикла организации;
- 3) овладение практическими навыками, руководством к действию в процессе установления реальных целей и разработке плана действий при осуществлении развития персонала.

#### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина входит в вариативную часть учебного плана и является дисциплиной по выбору, изучается в 3 семестре.

Изучение данной дисциплины основывается на знаниях, полученных в ходе изучения таких дисциплин как «Система управления персоналом современного предприятия», «Современные концепции управления персоналом», «Кадровая политика и стратегии управления персоналом»

Изучение данной дисциплины необходимо для освоения таких дисциплин как «Технологии наставничества и коучинга в современных организациях», «Оценка результативности персонала и службы управления персоналом», «Управление интеллектуальным капиталом», «Оценка и коммерциализация интеллектуального капитала», а также теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

#### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-4 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; ПК-14 - знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации; ПК-27 - владение современными

образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения; ПК-29 - владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: задачи повышения эффективности использования и развития персонала теоретические и практические подходы к анализу задач повышения эффективности использования и развития персонала, методы оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала организации; методологические подходы к оценке эффективности обучения и развития персонала; традиционные и инновационные образовательные технологии, специфический внутриорганизационный образовательный процесс в рамках стратегии управления персоналом на предприятии, конкретные техники, методики, технологии, методологии, юридические акты и т.п., используемые при осуществлении образовательного процесса; предмет и процедуры реализации учебной программы, технологию компетентного подхода при обучении в рамках управления персоналом, методологию проблемы исследования в области управления персоналом

уметь: рассматривать задачи повышения эффективности использования развития персонала, анализировать задачи повышения эффективности использования развития персонала, адаптировать методику повышения эффективности использования и развития персонала организации применительно к объекту исследования; применять на практике оценку эффективности системы обучения по четырем уровням оценки, рассчитать возврат на инвестиции на обучения, оценить эффективность корпоративных систем обучения, оценивать необходимость создания в компании корпоративного учебного центра, разработать бюджет затрат на обучение персонала, оценивать эффективность работы системы кадрового резерва; разрабатывать целевые программы обучения и развития карьеры сотрудников, стандартизировать единый подход к описанию, трансформации, воспроизводству, развитию, конструированию процесса обучения персонала, обеспечивать сотрудников обучающими мероприятиями, позволяющими поэтапно и последовательно осваивать профессиональные навыки; выдвигает адекватные цели при формировании компетенций в сфере управления персоналом, обеспечивать оперативную консультационную помощь при обучении и развитии персонала, выполнять совместные и индивидуальные исследовательские проекты по управлению персоналом

владеть: способностью всесторонне рассматривать задачи повышения эффективности использования развития персонала, методами оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала организации, навыками рассмотрения и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала организации; навыками разработки ключевых показателей эффективности, формируемых в процессе обучения и развития, навыками оценки последствий использования программы развития персонала с точки зрения практической ориентированности программ, фактических результатов, изменения мотивации к труду и социально-психологического климата персонала, навыками анализа направлений профессионализации персонала – нахождение баланса между технологичностью и креативностью, т.е. использование описанных и формализованных способов решения задач или необходимость выработки новых, творческих решений сложных проблем, не имеющих стандартных вариантов их решений; современными образовательными технологиями, навыками организации и управления образовательного процесса, оценкой экономической и социальной эффективности образовательного процесса; модульным принципом преподавания специализированных дисциплин, основами выступления научного стиля и публичной речи, выявляет и формулирует актуальные научные проблемы по управлению персоналом, **4. Содержание дисциплины**

1. Основные категории понятия "Управление развитием персонала".

2. Формы и виды обучения.

### **5 Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. (144 часа).

**6. Формы контроля:** Экзамен

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Управление поведением персонала»**

### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины** - изучение и анализ проблем управления поведением персонала, а также развитие практических навыков по совершенствованию системы управления поведением персонала.

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

- рассмотреть факторы воздействия на поведение персонала;
- проанализировать систему управления поведением персонала на предприятии;
- изучить специфику мотивации поведения персонала.

### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина входит в вариативную часть учебного плана и является дисциплиной по выбору, изучается в 3 семестре.

Изучение данной дисциплины основывается на знаниях, полученных в ходе изучения таких дисциплин как «Система управления персоналом современного предприятия», «Современные концепции управления персоналом», «Кадровая политика и стратегии управления персоналом»

Изучение данной дисциплины необходимо для освоения таких дисциплин как «Технологии наставничества и коучинга в современных организациях», «Оценка результативности персонала и службы управления персоналом», «Управление интеллектуальным капиталом», «Оценка и коммерциализация интеллектуального капитала», а также теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОК-2 - готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; ПК-13 - знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала; ПК-21 - умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: утилитаристский, индивидуалистический и морально-правовой подходы этики менеджмента, теорию и классификацию конфликтов, концепцию справедливости, систему ценностей, отношений, убеждений и манеры поведения, принятых в организационных культурах, методы своевременной диагностики конфликтных ситуаций, критерии социально-ответственного поведения; методы оценки эффективности найма и адаптации персонала, способы получения обратной связи сотрудника по результатам адаптации; методы анализа социально-трудовых проблем организации, методы выбора путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации, методологию разработки и экономического обоснования системы мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации

уметь: оценивать поведение в рамках этических законов менеджмента, классифицировать и распознавать конфликты, способствовать развитию полноценных партнерских отношений между членами рабочей группы, демонстрировать социально ответственное поведение, активную жизненную позицию; применять методы оценки эффективности найма и адаптации персонала, оценивать качество нанятого персонала, результативность системы наставничества, эффективность деятельности вновь принятых сотрудников, производить оценку целесообразности работы с кадровыми агентствами, обучать руководителей технологиям обратной связи; выявлять наиболее острые социально-экономические проблемы организации, находить пути решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации, разрабатывать и экономически обосновывать систему мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации

владеть: широким спектром знаний, умений, навыков в области социально-ответственного поведения, навыками личного социально-ответственного поведения, методами своевременной диагностики конфликтных ситуаций; навыками определения скорости заполнения вакансии, организации обратной связи по результатам адаптации, оценки результативности разработанной программы оценочных процедур, владеет навыками разработки ключевых показателей эффективности найма и адаптации персонала; навыками анализа социально-трудовых проблем организации, навыками выбора путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации, методологией разработки и экономического обоснования системы мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации

#### **4. Содержание дисциплины**

Развитие персонала организации как направление кадровой политики. Кадровая политика организации профессионального развития персонала как направление кадрового развития организации. Должностное развитие персонала. Методические рекомендации по составлению плана должностной карьеры (карьерограммы) для специалистов. Современные подходы к оценке уровня развития персонала. Управление мотивацией профессионального развития персонала в организации. Оценка эффективности обучения. Управление кадровым резервом.

#### **5. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. (144 часа).

#### **6. Формы контроля: Экзамен**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Управление интеллектуальным капиталом»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины** – освоение теоретических знаний в области управления интеллектуальными ресурсами и приобретение практических навыков по управлению интеллектуальным капиталом организации.

#### **1.2 Задачи дисциплины**

- освоение теоретических основ содержания интеллектуального капитала;
- исследование особенностей управления интеллектуальным капиталом организации;
- овладение методами и методиками оценки, анализа, разработки и обоснования проектных рекомендаций и их практическая реализация на предприятиях в своей профессиональной деятельности;
- овладение навыками проведения научно-исследовательской работы и осуществления педагогической деятельности в этой области.

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к дисциплинам вариативной части учебного плана и является дисциплиной по выбору, изучается в 4 семестре.

Дисциплина базируется на дисциплинах «Кадровая политика в стратегии управления персоналом», «Система управления персоналом современного предприятия», «Современные концепции управления персоналом», «Управление развитием персонала», изучаемых ранее по программе магистратуры.

Изучение данной дисциплины необходимо для изучения таких дисциплин как «Оценка результативности персонала и службы эффективности управления персоналом», «Технологии наставничества и коучинга в современных организациях», а также теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

## **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОК-3 – готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; ОПК-12 – умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; ПК-14— знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации; ПК-26 – умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: методы решения практических задач в области своей профессиональной деятельности; специфику применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом, основные особенности проведения исследований в системе управления персоналом, практическую ценность применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; методологические подходы к оценке эффективности обучения и развития персонала, этапы и критерии эффективности процесса обучения персонала, методику оценки качества образовательных программ и учебно-методических комплексов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации, методы оценки наличных ресурсов, целей, условий и перспектив развития организации, будущих программ по обучению персонала

уметь: применять новые методы исследований и адаптироваться к решению новых практических задач; анализировать результаты проведенного исследования, проведения исследований в системе управления персоналом, сравнивать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом; применять на практике оценку эффективности системы обучения по четырем уровням оценки, рассчитать возврат на инвестиции на обучения, оценить эффективность корпоративных систем обучения, оценивать необходимость создания в компании корпоративного учебного центра, разработать бюджет затрат на обучение персонала, оценивать эффективность работы системы кадрового резерва; обосновать необходимость проведения обучения персонала в рамках стратегии развития организации, организовать процесс проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации, индивидуально и комплексно формировать образовательные программы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

владеть: навыками решения поставленных нестандартных задач; навыками работы с учебной и научной литературой, навыками выражения и обоснования разработки и применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления

персоналом и проводить анализ их результатов; навыками разработки ключевых показателей эффективности, формируемых в процессе обучения и развития, навыками оценки последствий использования программы развития персонала с точки зрения практической ориентированности программ, фактических результатов, изменения мотивации к труду и социально-психологического климата персонала, навыками анализа направлений профессионализации персонала – нахождение баланса между технологичностью и креативностью; навыками поиска, анализа и систематизации информации в целях проведения обучения персонала, : алгоритмом формирования пакета материалов для проведения обучения персонала, набором образовательных программ, учебно-методических комплексов для проведения обучения персонала при смене стратегических целей развития организации

#### **4. Содержание дисциплины**

Интеллектуальный капитал в системе экономических отношений. Интеллектуальный капитал как основа экономики знаний и формирования конкурентных преимуществ. Интеллектуальный капитал в составе ресурсов организации. Интеллектуальная собственность организации. Оценка эффективности использования и управления интеллектуальным капиталом. Механизмы управления интеллектуальным капиталом организаций.

#### **5. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. (72 часа).

#### **6. Формы контроля Зачет.**

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Оценка и коммерциализация интеллектуального капитала»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины** - формирование у магистрантов комплекса знаний в области коммерциализации интеллектуального капитала организации и оценки стоимости объектов интеллектуальной собственности.

#### **1.2 Задачи дисциплины**

– сформировать понимание и представление об интеллектуальном капитале и интеллектуальной собственности как об одном из источников основных ресурсов предприятия и объекте правовой охраны;

– дать магистранту ясное и четкое представление о концептуальных основах коммерциализации интеллектуальной собственности организации;

– выработать у магистранта базовые навыки оценки стоимости форм коммерциализации интеллектуальной собственности на основе современных методов и инструментов оценки.

#### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана и является дисциплиной по выбору, изучается в 4 семестре.

Дисциплина базируется на дисциплинах «Кадровая политика в стратегии управления персоналом», «Система управления персоналом современного предприятия», «Современные концепции управления персоналом», «Управление развитием персонала», изучаемых ранее по программе магистратуры. Изучение данной дисциплины необходимо для изучения таких дисциплин как «Оценка результативности персонала и службы эффективности управления персоналом», «Технологии наставничества и коучинга в современных организациях», а также теоретическими знаниями и практическими навыками для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

#### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОК-3 – готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; ОПК-12 – умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; ПК-14— знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации; ПК-26 – умение разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: методы решения практических задач в области своей профессиональной деятельности; специфику применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом, основные особенности проведения исследований в системе управления персоналом, : практическую ценность применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; методологические подходы к оценке эффективности обучения и развития персонала, этапы и критерии эффективности процесса обучения персонала , методику оценки качества образовательных программ и учебно-методических комплексов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации , методы оценки наличных ресурсов, целей, условий и перспектив развития организации, будущих программ по обучению персонала

уметь: применять новые методы исследований и адаптироваться к решению новых практических задач; анализировать результаты проведенного исследования, проведения исследований в системе управления персоналом, сравнивать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом; применять на практике оценку эффективности системы обучения по четырем уровням оценки, рассчитать возврат на инвестиции на обучения, оценить эффективность корпоративных систем обучения, оценивать необходимость создания в компании корпоративного учебного центра, разработать бюджет затрат на обучение персонала , оценивать эффективность работы системы кадрового резерва; обосновать необходимость проведения обучения персонала в рамках стратегии развития организации, организовать процесс проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации, индивидуально и комплексно формировать образовательные программы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

владеть: навыками решения поставленных нестандартных задач; навыками работы с учебной и научной литературой, навыками выражения и обоснования разработки и применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; навыками разработки ключевых показателей эффективности, формируемых в процессе обучения и развития, навыками оценки последствий использования программы развития персонала с точки зрения практической ориентированности программ, фактических результатов, изменения мотивации к труду и социально-психологического климата персонала, навыками анализа направлений профессионализации персонала – нахождение баланса между технологичностью и креативностью; навыками поиска, анализа и систематизации информации в целях проведения обучения персонала, : алгоритмом формирования пакета материалов для проведения обучения персонала, набором образовательных программ, учебно-методических комплексов для проведения обучения персонала при смене стратегических целей развития организации

#### **4. Содержание дисциплины**

Интеллектуальный капитал и интеллектуальная собственность предприятия: основные понятия, правовая охрана и правовая защита. Коммерциализация объектов интеллектуальной собственности. Виды и формы коммерциализации объектов интеллектуальной собственности. Интеллектуальная собственность организации. Управление коммерциализацией интеллектуального капитала. Стоимостная оценка коммерциализации объектов интеллектуальной собственности.

#### **5. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. (72 часа).

#### **6. Формы контроля** Зачет (4 семестр).

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины**

#### **Спецкурс**

#### **«Аналитическая обработка данных для выполнения ВКР»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель изучения дисциплины** - сформировать у студентов четкое представление о подготовке, выполнении, оформлении и защите ВКР по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» в соответствии с требованиями нормативно-регламентирующей документации и актуальности исследуемых проблем по направленности обучения

#### **1.2 Задачи дисциплины:**

-выработать способность и готовность к отслеживанию новейших достижений в управлении персоналом;

-выработать умение использовать результаты исследований в практической деятельности;

-выработать умение организовать и реализовать полный проектный цикл, включая подготовку программы исследования, разработку инструментария, проведение эмпирических исследований, ввод, обработку и анализ данных, написание итогового аналитического отчета в виде отчетов по НИР, прохождения практик и ВКР;

-выработать умение оценить качество и репрезентативность эмпирических данных и навыки работы с прикладными пакетами по анализу данных и моделированию;

-выработать навыки планирования и организации проведения исследований;

-выработать навыки анализа, систематизации научного материала, формулирования научных гипотез для формирования методик управления персоналом;

-сформировать умение подбирать данные для дальнейших научных публикаций, отчетов и обзоров в рамках формирования навыков разработки учебных программ и методического обеспечения управленческих дисциплин.

#### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Спецкурс относится к факультативным дисциплинам учебного плана, изучается в 1 семестре.

Изучение данной дисциплины базируется на знаниях, полученных в рамках изучения блока дисциплин бакалавриата, и прохождения учебной, производственной и преддипломной практик в бакалавриате, выполнения ВКР по окончании бакалавриата. "

Изучение данной дисциплины необходимо для эффективной организации и проведения научно-исследовательской работы магистрантов, а также сбора материала, в т.ч. аналитического, для написания и защиты магистерской ВКР.

#### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; ОПК-12 - умение разрабатывать и применять методы и инструменты

проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; ПК-22 - умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально- стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: область актуальных научных проблем управления персоналом; специфику применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом; количественные и качественные методы анализа, используемые для разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом

уметь: выделять в изучаемой учебной и научной литературе основные идеи в сфере управления персоналом; сравнивать методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом; применять количественные и качественные методы анализа, используемые для разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом

владеть: навыками работы с учебной и научной литературой, навыками применения количественных и качественных методов анализа, используемых для разработки программ научных исследований в сфере управления персоналом

#### **4. Содержание дисциплины**

Формирование информационной базы ВКР магистрантов. Виды статистического наблюдения при выполнении ВКР. Содержание НИР магистранта. Аналитика в сфере управления персоналом. Методы логической индукции

#### **5 Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. (72 часа).

#### **6. Формы контроля:** Зачет

### **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Научный дискурс в поликультурном иноязычном пространстве»**

#### **1. Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины** - освоение обучающимися теоретических и практических знаний и приобретение умений и навыков в области научно-исследовательской деятельности для эффективного профессионального взаимодействия и личностного роста.

#### **1.2 Задачи дисциплины**

- ознакомление с особенностями научного дискурса;
- усвоение понятийно-терминологического аппарата научного дискурса;
- систематизация знаний о методологии научного исследования;
- формирование у магистрантов целостных теоретических представлений об общей методологии научного творчества;
- ознакомление с общими требованиями, предъявляемыми к научным исследованиям, основам их планирования, организации;
- приобретение первичных умений ведения исследовательской деятельности, фиксации и оформления её результатов

#### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к факультативным дисциплинам учебного плана, изучается во 2 семестре.

Изучение дисциплины базируется на изучении таких дисциплин как «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом», «Спецкурс», «Иностранный язык в профессиональной сфере»

Изучение данной дисциплины необходимо для успешного выполнения НИР магистрантов, прохождения практик и выполнения и защиты ВКР.

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций: ОПК-1- Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

знать: специфические особенности делового иностранного языка

уметь: использовать иностранный язык в реальной рабочей обстановке

владеть: навыками делового общения

### **4. Содержание дисциплины**

Научный дискурс. Природа научного знания. Организационные и методические основы исследования поликультурного научного дискурса. Объект и предмет исследования; исследователь; язык исследования. Алгоритм научного исследования поликультурного дискурса. Методические основы исследования дискурса. Схема и направление собственного научного исследования на основе анализа иноязычного научного дискурса

### **5. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. (712 часа).

### **6. Формы контроля: Зачет**