

**Аннотации рабочих программ дисциплин
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
профиль «Управление персоналом в условиях цифровой
трансформации»**

ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИЮ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у студентов комплексное представление об области профессиональной деятельности.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать основные положения направления подготовки Управление персоналом и возможности реализации специалиста по управлению персоналом в профессиональной деятельности

Уметь идентифицировать профессиональные задачи по управлению персоналом от смежных управленческих задач

Владеть навыком анализа и применения профстандарта для составления должностных инструкций специалиста по управлению персоналом.

4. Содержание учебной дисциплины

Специалист по управлению персоналом – это человек, решающий задачи по формированию трудового коллектива в компаниях и на предприятиях. Второе название этой профессии – менеджер по персоналу, и в зависимости от условий такой специалист может занимать должности специалиста по управлению персоналом, рекрутера, HR-менеджера.

Руководители отлично понимают, что от того, насколько хорошо укомплектован трудовой коллектив, напрямую зависят экономические показатели деятельности компании. Поэтому специалисту по персоналу отводится весомая роль в развитии бизнеса, а вместе с ней – комфортные условия труда и высокая заработная плата. К тому же с развитием технологий профессия не теряет своей актуальности, оставаясь все такой же перспективной.

БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-8.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

основные опасности для жизни, здоровья людей и природной среды, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

основные нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности

основные методы и принципы устойчивого развития

Уметь:

выявлять возможности угроз для жизни, здоровья людей и природной среды

создать условия для здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности

применять методы и принципы устойчивого развития и сохранения природной среды при решении профессиональных задач

Владеть:

навыком поддержания и популяризации норм здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности

навыком применения методов и принципов устойчивого развития

4. Содержание учебной дисциплины

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

материальные затраты на обеспечение безопасности жизнедеятельности;
международное сотрудничество в области безопасности жизнедеятельности.

ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» социально - личностной компетенции студентов, обеспечивающей целевое использование разнообразных средств физической культуры спорта и туризма для сохранения и укрепления здоровья, психофизической подготовки и самоподготовки к будущей жизни и профессиональной деятельности.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-7.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

роль и значение физической культуры в жизни человека и общества, основы профилактики вредных привычек и здорового образа и стиля жизни
виды физических упражнений

4. Содержание учебной дисциплины

Физическая культура как учебная дисциплина в вузе. Здоровый образ жизни студентов. Физическая культура в обеспечении здоровья. Психофизиология учебного труда и интеллектуальной деятельности средства физической культуры в оптимизации работоспособности студентов и в профилактике нервно-эмоционального утомления. Основы методики спортивной тренировки. Методика самостоятельных занятий физическими упражнениями и спортом. Врачебный контроль и самоконтроль занимающихся физическими упражнениями и спортом. Профессионально-прикладная физическая культура. Рациональная организация жизнедеятельности.

РУССКИЙ ЯЗЫК И ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина относится к обязательной части блока 1 дисциплин учебного плана по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-4.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

нормы современного русского литературного языка; особенности устной и письменной речи

нормы официально-делового стиля русского языка; специфику делового общения; общие правила и нормы оформления деловых писем/документов

Уметь:

логично, точно выражать свои мысли в письменной и устной форме; использовать нормы научного стиля русского языка в учебно-исследовательской работе и в профессиональной деятельности

вести деловую переписку на русском языке

Владеть:

базовыми умениями и навыками использования русского языка в жизненно важных для обучающихся сферах и ситуациях общения

навыками деловой переписки на русском языке

4. Содержание учебной дисциплины

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

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

базовые экономические понятия, объективные основы функционирования экономики и поведения экономических агентов

Уметь:

анализировать экономическую информацию, необходимую для принятия обоснованных решений в профессиональной сфере

Владеть:

методами использования экономических знаний в профессиональной практике

4. Содержание учебной дисциплины

Основные принципы функционирования рыночной экономики. Экономические системы и модели в рамках систем. Место и роль собственности в эволюции организации экономической деятельности общества. Основные концепции собственности. Основные виды и формы собственности в Российской Федерации. Понятие рынка. Понятие спроса как неотъемлемого элемента рынка. Понятие предложения. Взаимодействие спроса и предложения. Теория потребительского выбора. Набор безразличия. Кривые безразличия. Карта кривых безразличия. Конкуренция как элемент рынка. Понятие конкуренции. Совершенная конкуренция. Рынки несовершенной конкуренции. Понятие экономических издержек. Виды издержек. Определение оптимального объема выпуска продукции фирмы. Теория издержек и практика управления фирмой. Рынки факторов производства и распределение доходов. Спрос на факторы производства. Рынок труда. Рынок капитала. Процентная ставка и инвестиции. Дисконтирование. Понятие о проценте как доходе фактора капитал. Рынок земли. Теория макроэкономики. Макроэкономические показатели. Инфляция и безработица. Нестабильность рыночной экономики. Денежно-кредитная политика государства. Государственный бюджет. Открытая экономика.

ИСТОРИЯ (ИСТОРИЯ РОССИИ, ВСЕОБЩАЯ ИСТОРИЯ)

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-5.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные этапы и закономерности исторического развития общества; основные события и процессы мировой и отечественной истории; место и роль России в истории человечества

Уметь: анализировать исторические факты, выражать и обосновывать свою гражданскую позицию по отношению к историческому прошлому.

Владеть: методами анализа исторического материала, способностью понимать, критически анализировать и использовать информацию; навыками работы с научно-методической литературой, отбора и систематизации исторических фактов и событий

4. Содержание учебной дисциплины

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

ИНФОРМАТИКА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: технологии сбора, накопления, обработки, передачи и распространения информации.

Уметь: работать с программными средствами (ПС) общего назначения

Владеть: навыками работы с программными средствами (ПС) общего назначения, а также работы в локальных и глобальных компьютерных сетях.

4. Содержание учебной дисциплины

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

СОЦИОЛОГИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процессе изучения дисциплины направлено на формирование универсальных и общепрофессиональных компетенций: УК-5, ОПК-1.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

закономерности развития общества для решения задач межкультурного взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных, межконфессиональных особенностей, а также народных традиций

культурные особенности и традиции различных социальных групп; основные закономерности и формы регуляции саморазвития и взаимодействия с другими людьми

ключевые социологические понятия

Уметь:

анализировать основные этапы развития общества для решения задач межкультурного взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных, межконфессиональных особенностей, а также народных традиций

находить и использовать необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп

анализировать социально и личностно значимые социальные проблемы

Владеть:

способностью выстраивать межкультурное взаимодействие с учетом национальных, этнокультурных, межконфессиональных особенностей, а также народных традиций

навыками целостного подхода к исследованию культурных особенностей и традиций различных социальных групп; навыками проведения прикладных социологических исследований

навыками проведения социологического исследования

4. Содержание учебной дисциплины

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

ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

2. Цель изучения учебной дисциплины – получение студентами основ знаний в области теории менеджмента, методов и технологий управления современным предприятием и организацией, приобретение студентами необходимых практических навыков для организации эффективного управления в различных сферах экономической деятельности.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные этапы развития менеджмента как науки и профессии

Уметь: анализировать накопленный опыт управления

Владеть: навыками сравнительного анализа научных школ управления

4. Содержание учебной дисциплины

Природа управления людьми. Психологические, организационные, экономические, политические, религиозные источники власти. Экономическая сущность менеджмента. Корпус менеджеров и его структура. Этапы развития управленческой мысли. Факторы возникновения функции управления в условиях первобытного общества. Присваивающее хозяйство и роль руководителя.

Развитие методов экономического и политического управления в древних цивилизациях. Кодекс Хаммурапи и методы светского управления. Организация строительных работ в Древнем Египте. Принципы управления войсками Сан Цзу. Методы управления рабовладельческим хозяйством в производстве «Домострой» Ксенофонта. Выход эпохи Ренессанса в развитие управления. Труд Николо Макиавелли «Государь» и феодальные методы государственного управления.

Исторические предпосылки возникновения современного менеджмента. В США. Р. Оуэн, Ч. Бэббедж, Ф. Тейлор, Ф. Гилберт, Г. Гант и формирование принципов рационалистического управления. Достоинства и недостатки рационалистической школы управления. Теория идеальной бюрократии М. Вебера. Административная доктрина А. Файоля. Принципы управления А. Файоля. Хоуторнский эксперимент и формирование школы «человеческих отношений». Элтон Мейо и методы управления деятельностью «Социального человека». Подходы к урегулированию производственных конфликтов, управление групповым поведением М.П. Фолетт. Организация как социальная система.

Американская модель управления: методы исследования операций, технология принятия рационального решения Г. Саймона. Системный подход к менеджменту. Ч. Бернанд и построение системы управления

организацией. Концепция управления по целям П. Друкера, принципы и факторы ситуационного управления.

Бихевиористский подход к управлению производственным коллективом. Модели «Х», «У» Д. МакГрегора, модель «Z» У. Оучи и методы управления японским предприятием. Организация управления производством по методу «just – in – time». Система «канбан».

Национальные особенности системы управления предприятиями в США, Германии, Англии, Франции, Италии. Концепция «7С» МакКинзи и выработка оптимальной конкурентной стратегии управления. "План Маршалла" и стратегия восстановления германской промышленности. "План МакАртура" и государственное регулирование японских предприятий. Управление в условиях европейской экономической интеграции.

Развитие управленческой мысли с общецивилизационных позиций. Организационно – технический подход к управлению А.А. Богданова. Комплексный подход к управлению производством А.К. Гастева. Экономический подход к управлению П.М. Керженцева и Н.А. Витке. Управление производством и коммунистическая идеология. Советская экономическая реформа и система управления: положительные особенности и недостатки. Современный этап развития управления в России. Концепция менеджмента фирмы «БИК». Проблемы управления отечественными предприятиями.

ОСНОВЫ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

2. Цель изучения учебной дисциплины – ознакомление студентов с основными методами и технологиями проектной деятельности, приобретение студентами теоретических и практических знаний о принципах организации проектной деятельности.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-2.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

методы целеполагания и делегирования
понятийно-категориальный аппарат проектного менеджмента
правовые нормы и формы контроля, обеспечивающие реализацию проекта

Уметь:

формулировать цели проектной деятельности
ставить цели и формировать задачи, связанные с созданием и коммерциализацией технологических и продуктовых инноваций
оценивать потребность в ресурсах и планирует их использование при решении задач в профессиональной деятельности

Владеть:

навыками формулирования целей проектной деятельности
инструментами разработки проекта, управления его стоимостью, рисками, качеством, реализацией проекта
навыками проектирования задач, выбирая оптимальный способ ее решения с учетом имеющихся ресурсов и ограничений.

4. Содержание учебной дисциплины

Сущность и особенности проектной деятельности. Понятие проектной культуры. Появление и развитие понятия «проект». Этапы проектной деятельности (подготовка, управления реализацией, оценки и т.п.). Классификация проектов. Примеры проектов (исследовательские, социальные, инновационные, бизнес-проекты, гражданских инициатив, образовательные и т.д.). Виды проектов в образовательной деятельности. Содержание проектной деятельности. Методы управления проектами. Характеристика этапов проектной деятельности. Подготовка проектной документации (технико-экономическое обоснование, техническое задание, бизнес-план, бриф, соглашение, договор, контракт. Целеполагание и планирование (времени и ресурсов). Иерархия конечных и промежуточных целей. Распределения функциональных сфер. Методы подбора и построения команды. Мониторинг и индикация ключевых событий/мероприятий. Оценка рисков. Система управления проектной деятельностью: организационная

структура, участники и стейкхолдеры проектной деятельности. Механизмы деятельности в сфере привлечения средств (фандрайзинг). Методы и инструменты проведения исследований в ходе проектной деятельности
Представление результатов проектной деятельности.

КОМПЬЮТЕРНЫЙ ПРАКТИКУМ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: офисные технологии и специальное программное обеспечение для решения прикладных задач

Уметь: использовать существующие пакеты прикладных программ для решения поставленных задач профессиональной деятельности

Владеть: навыками работы с прикладными программными средствами.

4. Содержание учебной дисциплины

Пакеты электронных таблиц MS Excel. Создание и оформление простых таблиц в пакете MS Excel. Решение расчетных задач средствами пакета MS Excel. Построение графиков функций в MS Excel. Использование логических функций в пакете MS Excel. Построение консолидированных таблиц в MS Excel. Гугл таблицы (Google Sheets). Текстовые функции. Совместная работа в Google Sheets. Автоматизированные информационные ресурсы: базы данных. Задачи, решаемые с помощью баз данных. Система управления базой данных, на примере СУБД MS ACCESS.

ПРАВОВЕДЕНИЕ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных и общепрофессиональных компетенций: УК-11, ОПК-1.

В результате освоения дисциплины студент должен

Знать:

основные нормы отраслей российского права, виды юридической ответственности, в том числе за поведение коррупционной направленности систему отечественного законодательства

Уметь:

отграничивать правомерное поведение от противоправного
оперативно находить нужную информацию в международных документах, нормативно-правовых актах, рекомендательных документах, грамотно её использовать

Владеть:

навыками толкования норм права, отграничения коррупционного поведения от схожих видов социального поведения

навыками применения правовых знаний в текущей профессиональной деятельности

4. Содержание учебной дисциплины

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

КОНЦЕПЦИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

2. Цель изучения учебной дисциплины – расширение экологических знаний, формирование экологического мироощущения, осознание необходимости и реальной возможности совершенствования процесса управления охраной окружающей среды с помощью новых методов управления производством.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-8.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

основные методы и средства для сохранения здоровья в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности

основы Конституции Российской Федерации, этические и правовые нормы, регулирующие отношение человека к человеку, человека к обществу и общества к человеку, учитывать их при разработке экологических и социокультурных проектов

Уметь:

на научной основе организовывать свой труд, использовать методы и средства для сохранения здоровья и обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

Владеть:

способами решения задач, имеющих естественно-научное содержание и возникающих при выполнении профессиональных задач

4. Содержание учебной дисциплины

Задачи и принципы экологического менеджмента. Стандарты в области систем экологического менеджмента. Преимущества предприятий от внедрения систем экологического менеджмента среды. Стандарты и структура экологического менеджмента. Проблемы стандартов серии ISO 14000. Российские стандарты в области экологического менеджмента. Требования, предъявляемые к системе управления окружающей средой по ГОСТ Р ИСО 14001-98. Структура систем экологического менеджмента на предприятии. Коммуникации в системе экологического менеджмента: Организация работы по охране окружающей среды на предприятии.

ОСНОВЫ ЭФФЕКТИВНЫХ КОММУНИКАЦИЙ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

2. Цель изучения учебной дисциплины

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-4.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

основы коммуникационного процесса

различные аспекты деятельности в коммуникативной сфере с учетом особенностей официально-делового стиля

основы коммуникационного процесса в контексте цифровизации и развития информационного общества

Уметь:

анализировать коммуникационные процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности

выстраивать деловую коммуникацию с учетом этических норм, формулировать убедительную аргументацию и выявлять приемы манипуляции, блокировать деструктивное воздействие с целью отстаивания деловых интересов

устанавливать контакт и выстраивать стратегию эффективного взаимодействия с партнером и аудиторией с использованием современных информационно-коммуникационных средств

Владеть:

навыками осуществления межличностных и групповых коммуникаций в учебной и профессиональной деятельности

навыками выстраивания деловой коммуникации через различные формы: аргументированную письменную и устную речь, аудиовизуальный формат и др.

навыками выстраивания эффективной деловой коммуникации, в том числе с использованием интерактивных мультимедийных средств, Интернет-платформ, социальных сетей и т.д.

4. Содержание учебной дисциплины.

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

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

делового общения. Анализ проведения деловых переговоров, встреч и совещаний.

ВЫСШАЯ МАТЕМАТИКА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему применять основные законы математики, методы математического анализа и моделирования при принятии управленческих решений и построении организационно-управленческих моделей в профессиональной деятельности, с учетом особенностей современных реалий и требований рынка труда.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

основной математический инструментарий для сбора, анализа и систематизации информации при решении задач

Уметь:

применять основной математический инструментарий для оценки, анализа и решения поставленных задач

применять системный подход при решении задач

Владеть:

математическим аппаратом и математической символикой, необходимыми для решения задач, обработки и интерпретации полученной информации

4. Содержание учебной дисциплины

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

ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-4.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: основные формы существования иностранного языка

Уметь: логично, точно выражать свои мысли в письменной и устной форме; использовать нормы научного стиля иностранного языка в учебно-исследовательской работе и в профессиональной деятельности.

Владеть: базовыми умениями и навыками использования иностранного языка в жизненно важных для обучающихся сферах и ситуациях общения

4. Содержание учебной дисциплины

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

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

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

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у будущего бакалавра комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволяют ему определить принципы развития и закономерности функционирования организации, в процессе исследования организации как системы, формирования представлений и знаний о способах образования, организационных технологиях функционирования, ресурсах управления и процессах организационного развития современных организаций.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные положения и эволюцию развития теории организации

Уметь: анализировать и оценивать состояние конкретной организации, распознавать основные типы организационных структур, выявлять проблемы в структуре и организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию

Владеть: навыком анализа результатов теоретических и эмпирических исследований организационной теории при решении профессиональных задач.

4. Содержание учебной дисциплины

Предмет и метод теории организации. Функции теории организации. Связь организационной теории с другими областями знаний. Организация и организационные отношения. Методы теории организации.

Сущность системного подхода к изучению и классификации систем. Дихотомический принцип классификации систем в зависимости от целей исследования. Системные свойства организации.

Классификация социальных систем по сферам общественной жизни. Правовые формы организаций. Социально – экономическая организация как открытая система. Признаки фирмы, ее концепции. Стратегический подход к фирме.

Условия осуществления производственно-хозяйственной деятельности в условиях рынка. Способы образования хозяйственной организации. Классификация хозяйственных организаций. Виды объединений предприятий в хозяйственной организации. Интегрированные структуры хозяйственной организации.

Содержание и логика развития управления организацией. Организация управления. Структура подсистем и элементов системы управления и их взаимосвязь. Процесс организации: содержание, элементы, субъекты. Классификация процессов организации. Управленческая деятельность. Ресурсы управления.

Классификация законов организации. Законы организации и законы для организации. Основопологающие законы функционирования организации. Закон синергии, самосохранения, закон развития (онтогенеза).

Методы и принципы проектирования организованных систем. Метод организационного моделирования. Объекты моделирования: функции, структуры и процессы

Понятие организационного механизма и принципов обеспечения управляющего воздействия на структуры и процессы организации. Принципы сочетаемости элементов и систем А.А.Богданова. Классификация принципов организации.

Концепция эволюционного развития организации. Концепция институционального развития организации. Трансформации в жизненном цикле организации.

Субъекты организационной деятельности. Понятие кризиса корпоративной культуры компании в процессах трансформационных изменений. Принципы соответствия организационной культуры выбранной стратегии. Понятие и виды самоорганизации в социальных системах. Этапы и условия протекания процессов самоорганизации. Типы обучающихся организаций.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: современные технологии и методы управления персоналом организации и способы их применения

Уметь: применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом

Владеть: навыком выбора наиболее эффективных технологий и методов оперативного управления персоналом организации

4. Содержание учебной дисциплины

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

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

2. Цель изучения учебной дисциплины – изучение теоретических основ управления поведением организации, анализ факторов влияния на поведение работников, участвующих в управленческих процессах.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-6.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

структуру познавательной деятельности и условия ее организации
структуру самосознания, его роль в жизнедеятельности личности
виды самооценки, уровни притязаний, их влияния на результат образовательной, профессиональной деятельности

Уметь:

ставить цели и задачи профессионального и личностного самообразования

самостоятельно оценивать роль новых знаний, навыков и компетенций в образовательной, профессиональной деятельности

самостоятельно оценивать необходимость и возможность социальной, профессиональной адаптации, мобильности в современном обществе

Владеть:

навыками построения индивидуальной траектории интеллектуального, общекультурного и профессионального развития

навыками познавательной и учебной деятельности, навыками поиска методов решения практических задач, навыками применения различных методов

формами и методами самообучения и самоконтроля

4. Содержание учебной дисциплины.

Сфера организационного поведения. Психологические и организационные факторы успешной работы в бизнесе. Задачи организационной работы по раскрытию и усилению кадрового потенциала организации.

Должностная модель организационного поведения менеджера. Функциональные полномочия и обязанности, административные задачи, ресурсы и ответственность руководителя. Базовые и программируемые свойства организационного поведения менеджера. Практическое использование моделей организационного поведения. Понятие деловой карьеры.

Коммуникативная культура менеджера. Участники коммуникативного процесса фирменной организации. Коммуникативное поведение члена организации и пути его совершенствования.

Управление трудовой мотивацией. Влияние мотивации на результативность организации. Факторы и резервы повышения производительности в трудовой мотивации персонала. Мотивационное воздействие группы и корпоративной культуры.

Понятия и типы лидерства. Теории лидерства. Психологические аспекты власти. Формы власти и влияния. Власть руководителя и власть подчиненных. Факторы, влияющие на стиль лидерства.

Влияние организационных изменений на поведение людей в организации. Рутинность, инновации, кризис и трансформации. Источники изменений. Управление изменениями. Организационное развитие. Ограничения развития организации.

Персональное развитие и участие в управлении. Навыки решения управленческих проблем и умение влиять на людей. Психологическая перестройка личности для работы в новых для себя условиях. Планирование карьеры и определение потенциала, значимых компетенций и мотиваторов развития.

ПОЛИТОЛОГИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-5.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

специфику политического устройства Российской Федерации и зарубежных стран; механизмы взаимодействия государственных институтов с институтами гражданского общества, содержание основных политических процессов

Уметь:

выделять теоретические и прикладные, аксиологические и инструментальные компоненты политологического знания, понимать их роль и функции при решении социальных задач в контексте личностного вклада в общественно-политическую жизнь; делать осознанный выбор в пользу какой-либо идеологии или политического актора

Владеть:

основами политического мышления; навыками оценки значения и роли политических институтов в жизни общества, места России в мировой политической системе

4. Содержание учебной дисциплины

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

ОСНОВЫ СОВРЕМЕННЫХ КОНЦЕПЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы современных концепций управления персоналом

Уметь: применять теоретические положения основ современных концепций в практике управления персоналом организации

Владеть: навыком выявления основных концептуальных признаков в деятельности по управлению персоналом конкретных предприятий

4. Содержание учебной дисциплины

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

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

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

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

ТРУДОВОЕ ПРАВО

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: нормативно-правовые документы, содержащие нормы трудового права

Уметь: применять на практике знание нормативно-правовых документов, содержащих нормы трудового права

Владеть: навыком выбора нормативно-правовых документов, содержащих нормы трудового права для принятия управленческих решений и оформления кадровой документации

4. Содержание учебной дисциплины

Понятие и особенности предмета трудового права; трудовые отношения: понятие, стороны, основания возникновения, специфические черты. Принципы и источники трудового права, роль общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров в правовой системе Российской Федерации; локальные нормативные акты как источники трудового права. Субъекты трудового права. Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор: содержание, порядок разработки, заключения, изменения и дополнения. Трудовой договор: понятие и стороны, содержания, виды, особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников, гарантии при заключении трудового договора; общие основания прекращения трудового договора, общий порядок оформления прекращения трудового договора, особенности прекращения срочного трудового договора; общие основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя; прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора; последствия незаконных увольнений. Рабочее время, время отдыха. Оплата труда: составные части заработной платы и ее отличие от вознаграждения по гражданско-правовым договорам, системы и формы оплаты труда, правила выплаты заработной платы, ограничение случаев и размеров удержаний из заработной платы, оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при изготовлении продукции, оказавшейся браком, порядок оплаты времени простоя. Дисциплина труда: правила внутреннего трудового

распорядка, основание привлечения к дисциплинарной ответственности; условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Трудовые споры.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему применять основные законы психологии, методы психологического анализа и моделирования для осуществления практической деятельности с учетом требований рынка труда.

3. Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных и общепрофессиональных компетенций: УК-3; УК-6; УК-9; ОПК-1.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

принципы бесконфликтного поведения в коллективе; методы саморегуляции в конфликтных ситуациях; психологические правила предотвращения конфликтных ситуаций при организации совместной деятельности молодых людей

принципы профессиональной рефлексии и построения индивидуальной образовательной траектории, основные принципы самовоспитания и самообразования, понимает единство образования и самообразования

психологические методики оценки эффективности использования времени при решении поставленных задач

структуру профессиональной культуры как целевого ориентира учебной и профессиональной деятельности

понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру; особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах

обладает представлениями о принципах недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья

на промежуточном уровне психологические теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

Уметь:

применять принципы бесконфликтного поведения в коллективе; реализовывать социально-психологическую поддержку молодых людей в ситуации конфликта

применять принципы самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории; умеет анализировать требования профессии к личным качествам человека;

определять наличие профессионально значимых качеств и выстраивать траекторию саморазвития

критически оценивать эффективность использования времени при решении поставленных задач

определять приоритеты собственной деятельности и выстраивать траекторию профессионального развития

реализовывать дефектологические знания в планировании доступной среды с учетом структуры нарушения, актуального состояния и потенциальных возможностей лиц с ограниченными возможностями здоровья

планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами

применять знания на промежуточном уровне психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

Владеть:

методами бесконфликтного взаимодействия с коллегами в коллективе и навыками предотвращения конфликтных ситуаций при организации совместной деятельности молодых людей

способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей

психологическими навыками управления временем в процессе достижения поставленных целей

навыками профессиональной рефлексии и саморазвития

навыками планирования и организации работы с учетом структуры нарушения, актуального состояния и потенциальных возможностей лиц с ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональных сферах

навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами

навыком выбора знаний психологической теории для принятия решений в сфере управления персоналом.

4. Содержание учебной дисциплины

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

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ И ЛИДЕРСТВО

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП.

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

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему раскрыть лидерский потенциал, освоить активный стиль общения, сформировать умение убеждать для осуществления профессиональной деятельности с учетом требований рынка труда.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

современные подходы к типологии лидерства, концепции, принципы, требования и функции лидерства

содержательные и процессуальные теории мотивации, этапы развития команды и правила командной работы

поведенческие теории и теории личностных качеств

Уметь:

использовать инструменты командообразования, управления конфликтами и стрессами в команде

анализировать возможные последствия личных действий в процессе работы по достижению поставленной цели

налаживать отношения и делегировать полномочия в команде

Владеть:

навыками управления гармонизацией целей и развитием команды

инструментами формирования командного духа и структуры команды

инструментами управления конфликтами и стрессами в команде

4. Содержание учебной дисциплины.

Предтренинговая подготовка. Начало тренинга. Погружение в тему «Лидерство и видение». Мини-лекция «Лидерство и видение». Рефлексия. Развитие компетенции «Лидерство и видение». Упражнение «Лидер для себя, лидер для других». Игра «Дело жизни». Шеринг, обратная связь.

ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

особенности анализа экономических показателей деятельности организации

Уметь:

применять на практике знание анализа экономических показателей деятельности организации

Владеть:

навыками расчета и анализа экономических показателей деятельности организации

навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению

4. Содержание учебной дисциплины

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

(предприятий). Оценка эффективности хозяйственной деятельности и состояния баланса.

ЭКОНОМИКА ТРУДА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

2. Цель изучения учебной дисциплины - формирование знаний в области экономики труда, необходимых для анализа и планирования трудовых показателей, оценки эффективности и производительности труда.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

основы анализа показателей по труду, в том числе производительности труда

основы формирования бюджета затрат на персонал

Уметь:

проводить анализ показателей по труду, в том числе производительности труда

формировать бюджет затрат на персонал

контролировать исполнение бюджета затрат на персонал

Владеть:

навыками расчета и анализа показателей по труду, в том числе производительности труда

навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду, в том числе производительности труда

методами бюджетирования затрат на персонал

4. Содержание учебной дисциплины.

Труд как экономическая категория: труд как вид деятельности, соотношение категорий “цель” и “деятельность”, цель как основание деятельности, классификация видов труда.

Трудовой потенциал общества, организации, человека: основные характеристики трудовых ресурсов: трудоспособность, трудоспособный возраст; состав трудовых ресурсов; трудовой потенциал работника, организации и общества.

Социально-трудовые отношения: понятие, система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития. Качество трудовой жизни: основополагающие понятия концепции качества трудовой жизни.

Экономическая сущность организации труда: сущность понятия "организация труда. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие.

Анализ и планирование трудовых показателей: трудовые показатели, факторы, их определяющие; анализ и оценка трудовых ресурсов организации; основные показатели трудового потенциала.

Оценка эффективности и производительности труда в условиях цифровой трансформации: понятия эффективности и производительности (продуктивности) труда в том числе в цифровой среде; система критериев, характеризующих эффективность труда; управление производительностью труда в цифровой среде.

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

2. Цель изучения учебной дисциплины – освоение теоретических и практических знаний повышения личной эффективности, управления своим временем, методы и приемы управления личной карьерой, рационализации собственного труда, техникой и приемами убеждения, методами и навыками повышения и сохранения своей работоспособности.

3. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-6.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

факторы развития личности
инструменты и методы управления временем
новые образовательные технологии, формы дополнительного образования

Уметь:

выявлять проблемы своего образования
использовать инструменты и методы управления временем при выполнении профессиональных задач и достижении поставленных целей
выстраивать траекторию профессионального развития
использовать различные методы и формы обучения

Владеть:

навыками развития индивидуальных способностей
инструментами управления временем при выполнении проектов
навыками применения методов и средств познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности

4. Содержание учебной дисциплины

Траектория профессионального развития. Определение жизненных целей. Значение фактора времени. Типичные ошибки руководителя в использовании своего времени. Делегирование полномочий.

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП.

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

2. Цель изучения учебной дисциплины – вооружить будущего бакалавра знаниями, умениями и навыками в области антикоррупционной деятельности, охраны прав и свобод человека и гражданина, собственности, общественного порядка и общественной безопасности, окружающей среды, конституционного строя Российской Федерации от различных проявлений коррупции, а также навыками предупреждения коррупционных правонарушений.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-11.

В результате освоения дисциплины студенты должны:

Знать:

основные принципы этики и служебного поведения, ограничения и запреты

сущность коррупции как социально-правового явления; содержание законодательства, направленного на противодействие коррупции, особенности статистического учета коррупционных правонарушений, меры предупреждения коррупционных правонарушений, зарубежный опыт противодействия коррупции

Уметь:

выявлять признаки коррупционного поведения, осознавать степень общественной опасности корыстных правонарушений

осуществлять индивидуальную профилактическую работу по предупреждению коррупционных правонарушений, правильно применять статистические данные

Владеть:

навыками профилактики, предупреждения, выявления коррупционных правонарушений; навыками выявления и устранения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений; планированию мероприятий по предупреждению коррупционных правонарушений в рамках действующего законодательства.

4. Содержание учебной дисциплины

Понятие коррупции и коррупционных правонарушений по действующему российскому законодательству. Коррупционное правонарушение: понятие и виды. История формирования уголовно-правовых норм об ответственности за коррупционные правонарушения. Исторические аспекты коррупции в России и за рубежом. История развития законодательства об ответственности за коррупционные правонарушения в России. Понятие и состав коррупционных преступлений. Криминологическая

характеристика коррупционной преступности. Понятие и виды коррупционных преступлений по действующему уголовному закону. Состояние, структура и динамика коррупционной преступности в Российской Федерации и Республике Татарстан. Понятие и виды коррупционных преступлений в Республике Татарстан. Судебная практика коррупционных преступлений в РФ и РТ. Основные характеристики коррупционной преступности в РФ и РТ. Борьба с коррупционной преступностью: комплексный подход к решению проблемы. Понятие и значение предупреждения коррупции в РФ и РТ. Борьба с коррупцией в отдельных сферах жизни российского общества.

ЭЛЕКТИВНЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

2. Цель освоения дисциплины - формирование социально - личностной компетенции студентов, обеспечивающей целевое использование разнообразных средств физической культуры спорта для сохранения и укрепления здоровья, психофизической подготовки и самоподготовки к будущей жизни и профессиональной деятельности.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-7.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Уметь:

применять на практике разнообразные средства физической культуры, спорта для сохранения и укрепления здоровья и психофизической подготовки

Владеть:

средствами и методами укрепления индивидуального здоровья для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

4. Содержание учебной дисциплины

Гимнастика и акробатика, Силовые упражнения, Аэробика, Атлетическая подготовка, Оздоровительные упражнения.

ФИЛОСОФИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-1, УК-5.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

принципы системного мышления
концептуальные, онтологические основы мировоззренческих систем
имеет представление о единстве и многообразии мира и месте человека в нем; основные философские, этические, религиозные учения

Уметь:

формировать и аргументировать собственную позицию, оценивать логическую корректность рассуждений

анализировать на основе философских знаний процессы, явления и события современности

анализировать проблемы современного общественного развития; детерминировать собственные ценностные ориентиры и гражданскую позицию для обсуждения и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера

Владеть:

способностью аргументировать собственные мнения и суждения
способностью формировать собственную мировоззренческую позицию с опорой на системный анализ философских взглядов

методами и приемами философско-методологического анализа современного общественного развития, социально значимых процессов и явлений; способен аргументированно обсуждать и решать проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера

4. Содержание учебной дисциплины

Философия в системе культуры. Предмет и специфика философского знания. Структура философского знания. Основные направления и школы философии. Философия древнего мира. Средневековая философия. Философия XVII-XIX веков. Современная философия. Отечественная философия. Роль православия в истории русской философии. Славянофилы и

западники: судьба России, Россия и Европа. Бог и человек, происхождение зла в религиозно-философских исканиях Ф.М. Достоевского. Проблема смысла жизни в «Исповеди» Л.Н. Толстого. Философия всеединства В.С. Соловьева: учение об Абсолюте, другом, Софии. Идея «цельного знания». Тенденции развития современной российской философии. Философия бытия. Монистические и плюралистические концепции бытия, самоорганизация бытия. Философия познания. Субъект и объект познания. Познание и творчество. Основные формы и методы познания. Проблема сознания в философии. Знание, сознание, самосознание. Природа мышления. Язык и мышление. Философия человека. Наука и научное познание. Социальная философия.

ОСНОВЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

2. Цель изучения учебной дисциплины - сформировать у будущего бакалавра комплекс знаний, умений и навыков (компетенций) в области основ стратегического управления персоналом в организации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы стратегического управления персоналом

Уметь: разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом

Владеть: методами разработки и реализации мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом

4. Содержание учебной дисциплины

Сущность понятия стратегическое управление персоналом. Различные подходы к определению стратегического управления персоналом.

Стратегия управления персоналом как основной элемент стратегического управления персоналом.

Цель кадровой стратегии. Основные черты стратегии управления персоналом. Варианты взаимодействия стратегии управления персоналом и стратегии организации.

Субъект стратегического управления персоналом. Объект стратегического управления персоналом.

Основные составляющие стратегии управления персоналом.

Основные факторы, определяющие стратегию управления персоналом организации.

Процесс разработки и реализации стратегии управления персоналом

КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО И ДОКУМЕНТООБОРОТ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: кадровое делопроизводство и документооборот

Уметь: вести кадровое делопроизводство и документооборот

Владеть: навыком документационного сопровождения и учета оперативного управления персоналом

4. Содержание учебной дисциплины

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

ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: современную методологию, методы и приемы исследовательской деятельности

Уметь: выбирать необходимые методы исследования, обрабатывать полученные результаты, анализировать и осмысливать с учетом имеющихся литературных данных

Владеть: навыками представления итогов проделанной работы в виде отчетов, рефератов, статей, оформленных в соответствии с имеющимися требованиями, с привлечением современных средств редактирования и печати

4. Содержание учебной дисциплины

Методология исследования: понятие и содержание. Цели и задачи исследования. Проблема в методологии ИСУ. Процессуально - методологические схемы ИСУ. Разработка гипотезы и концепции в ИСУ. Научный закон. Понятие исследования, характеристики и классификация исследований. Методы, средства и уровни научных исследований.

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

Сущность и содержание основных понятий: элементы, связи, целостность. Внутреннее состояние и внешняя среда. Классификация систем. Система управления. Методология системного подхода к ИСУ. Анализ и синтез систем управления. Виды анализа и синтеза. Структурно-функциональный анализ систем управления. Информационный анализ и синтез.

ДЕЛОВОЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-4.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

ситуативную и коммуникативную обусловленность употребления слов и словосочетаний в деловом и профессиональном общении, правила делового речевого этикета на иностранном языке

речевые средства деловой переписки, стилистику официальных и неофициальных писем на иностранном языке

Уметь:

использовать деловую и профессиональную лексику в устной коммуникации на иностранном языке

вести деловую переписку на иностранном языке с учетом социокультурных различий

Владеть:

навыками диалогической и монологической речи с использованием наиболее употребительных лексико-грамматических средств в основных коммуникативных ситуациях делового и профессионального общения на иностранном языке

навыками деловой переписки на иностранном языке

4. Содержание учебной дисциплины.

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

ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы разработки и внедрения управленческой документации по стратегическому управлению персоналом

Уметь: разрабатывать и внедрять основные виды управленческой документации

Владеть: навыком оптимизации управленческого документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями

4. Содержание учебной дисциплины

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

ОСНОВЫ КАДРОВОЙ СТАТИСТИКИ И АНАЛИЗ ДАННЫХ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

2. Цель изучения учебной дисциплины – обучение студентов теоретическим основам статистики - статистической методологии и практическим навыкам сбора, обработки и анализа статистических данных, характеризующих современное экономическое и социальное развитие общества

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общепрофессиональных компетенций: ОПК-2.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

способы сбора и обработки данных при решении задач в сфере управления персоналом

основы кадровой статистики и анализа данных

Уметь:

осуществлять выбор способа сбора и обработки данных при решении задач в сфере управления персоналом

применять знания по основам кадровой статистики и анализа данных для составления кадровой отчетности и решения задач в сфере управления персоналом

Владеть:

навыком сбора и обработки данных при решении задач в сфере

навыком составления кадровой отчетности и решения задач в сфере управления персоналом.

4. Содержание учебной дисциплины

Общая теория статистики: статистическое наблюдение, группировки, абсолютные, относительные и средние величины, ряды динамики, индексы, корреляционно- регрессионный метод, выборочный метод; социально-экономическая статистика: статистика населения, национального богатства, макроэкономические показатели. Методы статистического анализа кадровых и трудовых показателей.

Big data: инструменты, подходы и методы обработки как структурированных, так и неструктурированных данных для того, чтобы их использовать для конкретных целей и задач управления персоналом.

Координация работы с информацией в работе с персоналом, применение информационных технологий в работе с персоналом, обеспечение информационной безопасности в работе с персоналом.

УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: современные технологии социальной работы с персоналом

Уметь: оценивать уровень развития социально-трудовых отношений и общие цели развития организации

Владеть: навыком составления и реализации планов социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и стратегических целей организации.

4. Содержание учебной дисциплины

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

Студенты получают знания о структуре и динамике занятости населения в стране, ее регионах. Знакомятся с нормативно-правовыми основами регулирования трудовых отношений и занятости, исследуют взаимосвязи между миграцией и занятостью. Студенты изучают и анализируют содержание муниципальных и региональных программ содействия занятости населения.

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

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

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

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

ОСНОВЫ ЗАКУПОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят овладеть технологией организации закупочной деятельности.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы закупочной деятельности

Уметь: решать профессиональные задачи по осуществлению закупочных процедур по управлению персоналом организации

Владеть: навыком оформления закупочной документацию по вопросам управления персоналом организации

4. Содержание учебной дисциплины

Раскрыть сущность понятия закупочной деятельности как деятельность по управлению материальными потоками в процессе снабжения предприятия материальными ресурсами: сырьем, материалами, комплектующими, товарами. Она занимается организацией всех видов деятельности, связанных с получением материальных ресурсов и услуг от поставщиков: закупку, доставку, приемку, временное хранения материальных ресурсов и др. Студенты должны знать, как организован процесс закупки, который включает в себя:

1) приобретение потребительских товаров;

2) организацию перемещения приобретенных товаров;

3) организацию смены собственника и места размещения;

4) сбор, анализ и передачу информации различным подразделениям торгового предприятия (бухгалтерии, отделу сбыта, транспортному отделу). Закупочная работа дает возможность сформировать оптимальный ассортимент товаров торговых предприятий, воздействовать на производителей товаров. Именно закупки обеспечивают эффективную работу торгового предприятия.

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы теории управления изменениями, организационные и социальные последствия и специфику ее применения в условиях динамично меняющейся среды

Уметь: решать профессиональные задачи, связанные с реализацией стратегии организационного развития; разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их экономическую и социальную эффективность

Владеть: методами управления изменениями и оценки организационных и социальных последствий при решении профессиональных задач стратегического управления персоналом организации.

4. Содержание учебной дисциплины

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

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные положения антикризисного управления персоналом и специфику ее применения в условиях динамично меняющейся среды

Уметь: решать профессиональные задачи, связанные с реализацией антикризисного управления персоналом

Владеть: методами антикризисного управления и оценки организационных и социальных последствий

4. Содержание учебной дисциплины

Понятие, сущность и содержание антикризисное управление. Задачи и принципы антикризисного управления. Процессный подход к изучению антикризисного управления. Методология антикризисного управления. Программы организационных изменений в кризисных ситуациях в части управления персоналом.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят овладеть искусством и наукой самоуправления, методами и приемами управления

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общепрофессиональных компетенций: ОПК-5, ОПК-6.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

информационные технологии, применяемые в управлении персоналом
программные средства, применяемые в управлении персоналом
принципы работы современных информационных технологий
способы использования принципов работы современных информационных технологий для решения профессиональных задач управления персоналом

Уметь:

применять информационные технологии при решении профессиональных задач управления персоналом

применять программные средства при решении профессиональных задач управления персоналом

применять принципы работы современных информационных технологий

Владеть:

навыком использования программных средств при решении профессиональных задач управления персоналом

навыком использования информационных технологий при решении профессиональных задач управления персоналом

навыками применения принципов работы современных информационных технологий

4. Содержание учебной дисциплины

Информационные системы, как и информационное обеспечение управления персоналом, как целый комплекс, напоминающий сложную конструкцию, из которой можно выделить основные составляющие: оборотные фонды, материальные и трудовые ресурсы. Они, находясь во взаимодействии друг с другом, постоянно изменяются.

Автоматизация процесса управления персоналом на этапе становления, как организация информационно-справочной системы, основная цель которой состояла в выполнении одной управленческой задачи - учете персональных сведений о работниках. Наличие достаточно полной

информационной базы по кадрам позволяло также автоматизировать составление отчетности.

Разработка и внедрение автоматизированных информационных систем управления предприятием позволили организовать переход к комплексной реализации управленческих процессов. Автоматизированные информационные системы управления уже включали в себя ряд подсистем, каждая из которых была ориентирована на решение специфической совокупности задач.

ОСНОВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И ФИНАНСОВОЙ КУЛЬТУРЫ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – получение студентами необходимых теоретических и практических знаний в сфере экономики с тем, чтобы на основе этого студент был способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-10.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- сущность базовых экономических и финансовых понятий
- базовые экономические инструменты, необходимые для управления личными финансами
- финансовые инструменты для управления личными финансами

Уметь:

- адаптировать основные экономические и финансовые знания к различным областям жизнедеятельности
- применять методы личного финансового планирования для достижения поставленных целей
- контролировать собственные экономические и финансовые риски

Владеть:

- основами экономического и финансового мышления
- навыками принятия финансовых решений относительно личных финансов с учетом экономических последствий в различных областях жизнедеятельности
- навыками использования финансовых инструментов для управления личными финансами и контроля над собственными экономическими и финансовыми рисками

4. Содержание учебной дисциплины

Экономическая организация общества. Проблема эффективности экономики и благосостояния. Макроэкономические результаты и функциональные формы общественного развития. Воспроизводство населения и рынок труда. Инфляция и безработица. Основы теории потребительского поведения. Управление личным и семейным бюджетом. Личный финансовый план. Разумное потребление благ и кредитных ресурсов. Банковское обслуживание. Мошенничество на финансовых рынках.

РЫНОК ТРУДА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать компетенции, которые позволят ему применить основные теоретические положения рынка труда при принятии управленческих решений в области управления персоналом с учетом всех факторов внешней и внутренней среды.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные категории и методы изучения рынка труда

Уметь: осуществлять сбор информации на рынке труда и соотносить с потребностями организации в персонале

Владеть: способами сбора информации на рынке труда

4. Содержание учебной дисциплины

Понятие занятости и управления трудовыми ресурсами. Трудовые ресурсы, их формирование и использование. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Формирование и использование трудовых ресурсов; факторы, влияющие на численность трудовых ресурсов по возрастным группам. Изменение численности трудовых ресурсов и всего населения и их взаимосвязь.

Занятость населения. Социально-экономическая сущность занятости. Различные трактовки занятости. Статус и отношения в занятости. Отношения занятости. Эффективность занятости, ее характеристики. Трудовая миграция населения. Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня. Основные понятия и проблемы, связанные с безработицей. Типы безработицы, их классификация. Методы оценки и показатели безработицы. Социально-экономические издержки безработицы. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике. Особенности и причины возникновения безработицы в России.

Рынок труда как регулятор занятости и безработицы: Понятие рынка труда. Структура рынка труда. Механизм действия рынка труда. Классификация рынков труда. Взаимосвязь рынков труда с рынками других ресурсов. Спрос и предложение на рынке труда.

Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости: Обязательства предприятий в области обеспечения занятости. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости. Роль предприятий в регулировании ситуации на региональном рынке труда. Система анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на

региональном уровне. Эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия в условиях перехода к рынку. Налогообложение предприятий и его направленность на стимулирование занятости. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников: Понятие высвобождения работников (сокращения числа занятых). Основные критерии массового высвобождения работников, уровень безработицы и сроки приостановки высвобождения. Информация о массовом высвобождении. Разработка механизма определения дальнейшей судьбы работников несостоятельных, неплатежеспособных предприятий. Стратегии, используемые работодателями при решении проблемы недопущения или сокращения высвобождений. Мероприятия, направленные на обеспечение занятости увольняемых работников. Социальные гарантии и компенсации: Гарантии социальной и материальной поддержки гражданам, потерявшим работу. Программы страхования от безработицы: сущность, цели, задачи. Материальная помощь и добровольное социальное страхование на случай потери работы.

ОСНОВЫ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы маркетинга персонала

Уметь: осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале

Владеть: различными способами сбора информации о потребностях организации в персонале

4. Содержание учебной дисциплины

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

КРОССКУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП.

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-5.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: отличительные особенности (параметры) ведущих бизнес-культур, о многообразии и специфике реализации функций управления в деловых культурах различных стран и их влиянии на конкурентоспособность

Уметь: исследовать региональную и страновую специфику реализации функций управления

Владеть: навыками организации эффективного кросскультурного взаимодействия и совместного с представителями других культур ведения бизнеса, основанных на признании и уважении культурных различий и выстраивании совместно разделяемой системы ценностей

4. Содержание дисциплины

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

ОСНОВЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы безопасности труда

Уметь: осуществлять деятельность по обеспечению безопасности труда персонала

Владеть: различными методами обеспечения безопасности труда в зависимости от категории работников

4. Содержание учебной дисциплины

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

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

ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных компетенции: ПК-5.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

основы социальной политики государства и организации
способы администрирования процессов и документооборота по вопросам социальной политики государства и организации

Уметь:

применять знание основ социальной политики государства и организации при решении профессиональных задач по разработке корпоративной социальной политики

применять способы администрирования процессов и документооборота по вопросам разработки и реализации социальной политики государства и организации

Владеть:

навыком разработки корпоративной социальной политики

4. Содержание учебной дисциплины

Особенности социальной сферы организации как объекта и предмета управления; актуальные проблемы функционирования социальной сферы организации; причины возникновения и институционализации функции управления социальной сферой организации; социальной политики государства и управления социальным развитием организации, зарубежный и отечественный опыт управления социальным развитием организации; показатели, характеризующие состояние социальной сферы организации, и методы управления социальным развитием организации; управление социальным развитием организации.

ТЕХНОЛОГИЯ НАЙМА ПЕРСОНАЛА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – формирование компетенций, необходимых для освоения технологий найма персонала в условиях трансформации рынка труда.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: технологии найма персонала

Уметь: осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала

Владеть: навыком выбора наиболее оптимальных способов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.

4. Содержание учебной дисциплины

Особенности подходов к анализу процесса найма персонала на различных предприятиях. Процесс найма персонала: от разработки концепции к ее воплощению. Виды найма персонала.

Алгоритм процедуры найма и его автоматизация.

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

УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы управления адаптацией персонала

Уметь: осуществлять организацию и проведение мероприятий по управлению адаптацией персонала

Владеть: навыком выбора инструментов для организации и осуществления мероприятий по адаптации персонала

4. Содержание учебной дисциплины

Понятие адаптации персонала, как процесса взаимного приспособления сотрудника и организации, основанный на принятии или непринятии первым новых профессиональных и организационных условий работы, должен быть связан как со стратегическим планированием в организации, так и с существующими программами мотивации сотрудников, оценки и развития персонала и, конечно же, со сложившейся корпоративной культурой компании.

Именно недостаточное внимание службы по работе с персоналом к этой функции, отсутствие четко регламентированных процедур по адаптации новых сотрудников влечет за собой «невработываемость» нового сотрудника в коллектив, его уход или увольнение по инициативе администрации. Соответственно эффективность мероприятий по комплектованию организации персоналом снижается, да и эффективность деятельности организации в целом, падает. На всех этапах адаптации возможно управленческое воздействие на ее ход. Контролируемый ход адаптации приводит к прогрессивному результату.

ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

способы организации труда персонала

способы администрирования процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала

Уметь:

осуществлять деятельность по организации и нормированию труда

применять способы администрирования процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала

Владеть:

различными методами организации и нормирования труда в зависимости от категории работников

4. Содержание учебной дисциплины

Сущность, содержание и задачи научной организации труда (НОТ): основные исторические этапы и принципы формирования научных взглядов по вопросам научной организации труда. Общие вопросы нормирования труда: понятие, классификация и методы нормирования труда, его роль, функции и задачи; классификация норм труда. Труд и трудовой процесс: понятие и структура: составные элементы организации процессов труда; основные принципы и методы рациональной организации трудовых процессов. Разделение и кооперация труда: понятие, формы и виды разделения труда; формы кооперации труда. Нестандартные формы занятости: аутсорсинг, удаленные виды работы, онлайн - формат.

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

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ (ТРЕНИНГ)

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины - формирование у студентов навыков организации обучения персонала.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: способы и инструменты управления талантами

Владеть: совокупностью инструментов управления талантами в организации

4. Содержание учебной дисциплины

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

Обучение персонала в условиях общего изменения контекста труда, рабочего места и рабочей среды.

Во-первых, цифровая революция и все связанные с ней изменения: глобализация рынка (люди могут работать удаленно и по всему миру), прозрачность (данные о компании, уровне зарплат, рабочей атмосфере и культуре можно быстро узнать из открытых источников), доступность любого контента в режиме реального времени.

Во-вторых, смена поколений и необходимость работать с несколькими поколениями, имеющими разные ценности, и связанная с этим сложность интеграции разных ценностей в корпоративную культуру.

В-третьих, неотвратимо меняющаяся организационная структура: от организации с жесткой вертикальной иерархической структурой к более гибким, горизонтальным и сотрудничающим.

Принципы обучения сотрудников с высоким потенциалом HiPo's.

Основные тренды на современном этапе управления талантами.

ТЕХНОЛОГИИ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – формирование компетенций, необходимых для освоения технологий оценки и аттестации персонала, в том числе в условиях цифровизации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

технологии деловой оценки персонала

способы организации и технологии проведения аттестации и оценки персонала

Уметь:

осуществлять деятельность по организации и проведению оценки персонала

организовывать и проводить аттестацию и оценку персонала

Владеть:

различными технологиями деловой оценки персонала

способами организации и проведения деловой оценки различных категорий персонала

4. Содержание учебной дисциплины

Понятие, виды, функции оценки персонала. Методы выполнения оценочных процедур. Структурирующие и мотивирующие функции аттестации. Основные понятия и содержание технологий деловой оценки. Средства обеспечения технологий оценки. Аттестация как форма оценки: её достоинства и недостатки. Комплексные оценочные технологии управленческого состава организации: Деловая оценка персонала, Аттестация персонала, Конкурс на замещение вакантной должности руководителя, Технология Assessment Center. Оценочные процедуры в условиях цифровизации управления персоналом.

ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: способы организации оплаты труда

Уметь: осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала

Владеть: различными методами организации оплаты труда в зависимости от категории работников

4. Содержание учебной дисциплины

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

неблагоприятных производственных условиях. Надбавки и возмещение расходов за: подвижной характер работы, вахтовый метод работы и т.п.

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

МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенции: УК-1.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: теоретические подходы к разработке и принятию управленческих решений

Уметь: оценивать экономическую и социальную эффективность управленческих решений

Владеть: навыками поиска, обработки и анализа информации необходимой для подготовки и обоснования управленческих решений

4. Содержание учебной дисциплины

Принятие решений как функция менеджмента. Связь управленческих решений с планированием, организацией, мотивацией, контролем, налаживанием коммуникаций, руководством и координацией. Подходы к принятию решений.

Сущность понятия «решение», «принятия решений», «разработка решений», «решение проблем». Управленческие решения и характер принятия управленческих решений.

Факторы, влияющие на разработку и принятие управленческих решений, характер качественного организационного решения.

Цель моделирования управленческой ситуации. Типология управленческих моделей.

Реактивное, активное и превентивное решение проблем управления.

Альтернативные варианты действий по решению проблемы.

Анализ внешних угроз, опасностей и новых возможностей в процессе разработки управленческих решений. Анализ конкурентоспособности и принятие решений, маргинальный анализ альтернативных вариантов действий.

Рискованная ситуация: статистические и экспертные методы оценки вероятности результатов решений. Основные признаки рискованной ситуации.

Методы принятия решений в ситуации полной неопределенности.
Факторы, влияющие на величину предпринимательского риска.
Разновидности управленческого риска.

Поведение менеджера в рискованной ситуации.
Эффективность и результативность решений.

Принципы организации контроля исполнения решений. Фокусирование контроля реализации управленческих решений.

Метод делегирования полномочий в процессе разработки принятия и реализации управленческих решений. Оценки степени ответственности за реализацию принятых решений.

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

ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – формирование компетенций, необходимых для освоения основ развития персонала в условиях цифровизации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы развития персонала

Уметь: осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию персонала

Владеть: навыком выбора инструментов для организации и осуществления мероприятий по развитию персонала

4. Содержание учебной дисциплины

Теоретические основы технологии управления развитием персонала,

Политика адаптации персонала и разработка программ наставничества,

Политика обучения и развития персонала,

Политика управления карьерой, формирование кадрового резерва,

Оценка эффективности образовательных программ.

Развитие персонала в условиях цифровизации.

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – формирование компетенций, необходимых для управления карьерой.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы управления карьерой

Уметь: осуществлять организацию и проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры персонала

Владеть: навыком выбора инструментов для организации и осуществления мероприятий по построению профессиональной карьеры

4. Содержание учебной дисциплины

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

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

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

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины - формирование у студентов навыков организации обучения персонала.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы организации обучения

Уметь: осуществлять организацию и проведение мероприятий по организации обучения персонала

Владеть: навыком выбора инструментов для организации и осуществления мероприятий по обучению персонала

4. Содержание учебной дисциплины

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

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

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

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – формирование компетенций организации прикладного исследования.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: теоретические основы социологии труда

Уметь: применять знание теоретических основ социологии труда при решении профессиональных задач

4. Содержание учебной дисциплины

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

ОСНОВЫ КАДРОВОГО АУДИТА И КОНСАЛТИНГА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

основы кадрового аудита и консалтинга

способы администрирования процессов и документооборота при проведении оценки, аттестации персонала и кадрового аудита и консалтинга

Уметь:

осуществлять деятельность по организации кадрового аудита и консалтинга

применять способы администрирования процессов и документооборота при проведении деловой оценки, аттестации и кадрового аудита и консалтинга

Владеть:

различными способами и технологиями кадрового аудита исходя из стратегических задач управления персоналом

4. Содержание учебной дисциплины

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

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ И СТРЕССАМИ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: способы управления конфликтами и стрессами

Уметь: осуществлять реализацию корпоративной социальной политики в части управления конфликтами и стрессами

4. Содержание учебной дисциплины

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

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

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

Предупреждение конфликтов в организациях: система распорядительных (структурных) методов предупреждения конфликтов и стрессов; социально-психологические методы предупреждения и урегулирования конфликтов; поддержание сотрудничества в организациях; институционализация отношений в организации как форма предупреждения

конфликтов. Выбор и реализация конструктивного способа разрешения конфликтов: стратегии конфликтного поведения; методический инструментарий самодиагностики в конфликтной ситуации; критерии конструктивного развития конфликта; показатели деструктивных и конструктивных процессов в конфликте; выбор участниками конфликта оптимального способа его разрешения; этапы и последовательность оптимального урегулирования конфликтов.

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

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

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

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

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студенты должны:

Знать: способы организации и осуществления проектной деятельности в управлении персоналом

Уметь: организовывать проектную деятельность в части управления информацией, применяемой в управлении персоналом

Владеть: способами реализации проектной деятельности в части управления информацией, применяемой в управлении персоналом.

4. Содержание учебной дисциплины

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

проекта. Процессы анализа исполнения проекта. Анализ плана и анализ исполнения проекта. Возможности методики освоенного объема. Исходные показатели методики освоенного объема. Расчетные показатели методики освоенного объема. Графический анализ по методике освоенного объема. Примеры анализа. Процессы управления и завершения проекта. Общее управление изменениями.

ОСНОВЫ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ТРУДА В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы регламентации труда в цифровой среде

Уметь: применять знания регламентации труда в цифровой среде

Владеть: навыком ведения электронного документооборота по управлению персоналом

4. Содержание учебной дисциплины

Разделение и кооперация труда: понятие, формы и виды разделения труда; формы кооперации труда. Регламентация труда персонала: формы, объекты, технологии и особенности регламентации труда персонала. Изучение трудовых процессов и затрат рабочего времени: классификация затрат рабочего времени; способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени; трудоемкость работ и пути ее снижения.

Организация, аттестация и рационализация рабочих мест: понятие, виды и организация рабочих мест; их оснащение, оборудование и планировка. Особенности организации рабочих мест в цифровой среде организации.

ПРАКТИКУМ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Уметь: решать профессиональные задачи по управлению информацией, применяемой в управлении персоналом для создания удобной цифровой среды для персонала с целью сокращения затрат времени и усилий для получения результата.

4. Содержание учебной дисциплины

Практика взаимодействия с кадровыми агентствами,

Практика взаимодействия с Государственной инспекцией труда Российской Федерации,

Практика взаимодействия с Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации,

Практика взаимодействия с Фондом социального страхования Российской Федерации,

Практика взаимодействия с Пенсионным фондом Российской Федерации,

Практика взаимодействия с Министерством труда и социальной защиты РФ, центрами занятости.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

1. Место учебной дисциплины» в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: особенности формирования организационной культуры в условиях цифровой трансформации

Уметь: применять способы формирования организационной культуры в условиях цифровой трансформации.

4. Содержание учебной дисциплины

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

ОСНОВЫ БИЗНЕС - МОДЕЛИРОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы бизнес-моделирования в управлении персоналом

Уметь: создавать бизнес-модели управления персоналом

Владеть: навыком выбора наиболее оптимальных методов бизнес-моделирования в управлении персоналом для создания удобной цифровой среды для персонала с целью сокращения затрат времени и усилий для получения результата

4. Содержание учебной дисциплины

Модель и моделирование. Типы моделей. Построение, исследование, использование моделей, Свойства модели. Классификация методов моделирования. Структурный анализ систем: IDEF-технологии. История моделирования бизнес-процессов. Применение методов IDEF для моделирования поведения компаний. Методология описания бизнес-процессов IDEF3. Методология функционального моделирования IDEF0. Построение DFD-моделей. Унифицированный язык моделирования UML. Преимущества UML. Структурные диаграммы. Диаграммы поведения. Диаграммы взаимодействия. Бизнес-моделирование в управлении персоналом.

ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

основы формирования кадровой политики и кадрового планирования
основы администрирования процессов и документооборота обеспечения персоналом при формировании кадровой политики и кадрового планирования

Уметь:

осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом
осуществлять администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом при формировании кадровой политики и кадрового планирования

Владеть:

различными методами обеспечения организации персоналом
методами администрирования процессов и документооборота при формировании кадровой политики и кадрового планирования

4. Содержание учебной дисциплины

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

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

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

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

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

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

ОСНОВЫ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И КОНТРОЛЛИНГА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

основы кадрового планирования и контроллинга

основы администрирования процессов и документооборота при осуществлении кадрового планирования и контроллинга

Уметь:

разрабатывать и реализовывать планирование по качественному и количественному обеспечению персоналом

осуществлять администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом в кадровом планировании и контроллинге

Владеть:

различными методами кадрового планирования и контроллинга

методами администрирования процессов и документооборота при осуществлении кадрового планирования и контроллинга

4. Содержание учебной дисциплины

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

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

Расчет потребной численности персонала по различным категориям сотрудников.

Подбор кадров. Затраты на кадровое обеспечение.

Аудит как фактор формирования стратегии кадровой политики организации.

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

Организация и информационное обеспечение аудита персонала.

Организация аудита персонала. Информационное обеспечение аудита персонала.

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

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

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

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

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

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

ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

основы мотивации и управления вовлеченностью персонала

Уметь:

реализовывать корпоративную социальную политику в части мотивации и управления вовлеченностью персонала

Владеть:

различными способами мотивации и управления вовлеченностью персонала при реализации корпоративной социальной политики

4. Содержание учебной дисциплины

Теоретические основы мотивации и управления вовлеченностью персонала, принципы функционирования, элементы системы и состав подсистем системы мотивации и управления вовлеченностью персонала, классические и современные теории трудовой мотивации, механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации.

Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, порядок диагностики существующей системы мотивации и стимулирования персонала, методика мониторинга состояния профильного рынка труда в части заработных плат, компенсаций и элементов стимулирования, методика проведения диагностики и анализа существующих в организации методов, форм и элементов системы стимулирования, порядок подготовки, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала и трудовой мотивации работников организации, методические подходы к анализу стратегии управления персоналом в целях описания стратегия в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности и выработки принципиального состава и содержания ее основных элементов.

Направления, методы и порядок применения в управлении персоналом мер морального и организационного стимулирования и стимулирования персонала свободным временем, образующие в целостном единстве систему

нематериального стимулирования персонала, и порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему мотивации и управление вовлеченностью персонала.

ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к группе дисциплин по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основы мотивации и стимулирования персонала

Уметь: реализовывать корпоративную социальную политику в части мотивации и стимулирования персонала

Владеть: различными способами мотивации и стимулирования персонала при реализации корпоративной социальной политики

4. Содержание учебной дисциплины

Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, принципы функционирования, элементы системы и состав подсистем системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, классические и современные теории трудовой мотивации, механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации.

Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, порядок диагностики существующей системы мотивации и стимулирования персонала, методика мониторинга состояния профильного рынка труда в части заработных плат, компенсаций и элементов стимулирования, методика проведения диагностики и анализа существующих в организации методов, форм и элементов системы стимулирования, порядок подготовки, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала и трудовой мотивации работников организации, методические подходы к анализу стратегии управления персоналом в целях описания стратегия в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности и выработки принципиального состава и содержания ее основных элементов. Направления, формы и методы материального денежного и неденежного стимулирования персонала, методика и практика применения методов анализа и описания рабочих мест (должностей) для классификации рабочих мест (должностей) по внутрифирменной ценности и систематизации условий материального денежного вознаграждения работников, порядок разработки перечня социальных льгот и компенсационной политики с целью формирования структуры «социального пакета».

Направления, методы и порядок применения в управлении персоналом мер морального и организационного стимулирования и стимулирования персонала свободным временем, образующие в целостном единстве систему нематериального стимулирования персонала, и порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала.

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

ГУМАНИТАРНЫЙ ПРАКТИКУМ

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-5.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

национальные, этнокультурные, межконфессиональные особенности и народные традиции региона

Уметь:

находить и использовать необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп

анализировать информацию о социокультурных особенностях и политических предпочтениях различных социальных групп

Владеть:

способностью выстраивать межкультурное взаимодействие с учетом национальных, этнокультурных, межконфессиональных особенностей

навыками взаимодействия с людьми, может анализировать социокультурные особенности и политические предпочтения в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции

4. Содержание учебной дисциплины

Культурная жизнь тысячелетнего города. Казанский Кремль – история длиною в тысячелетие. Кремль – объект Всемирного наследия ЮНЕСКО. Кремль – гармония культур и конфессий. Кремлевские легенды. По старым улицам Казани. Памятники нашего города. Посещение театров. Посещение музеев. Посещение выставочных залов.

ТЕХНОЛОГИИ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА

1. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих универсальных компетенций: УК-6.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

закономерности и тенденции изменения рынка профессионально-кадровых ресурсов

Уметь:

анализировать требования профессии к личным качествам человека
выстраивать траекторию профессионального развития

Владеть: эффективными способами психогигиены и саморегуляции, написания резюме.

навыком само презентации в устной и письменной формах

4. Содержание учебной дисциплины

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

УПРАВЛЕНИЕ ЗАКУПКАМИ

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к группе дисциплин ФТД учебного плана подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

2. Цель изучения учебной дисциплины – сформировать у студентов знания о контрактной системе, правовом обеспечении, планировании и обосновании закупок, порядке осуществления закупок, контрактах, мониторинге, контроле, аудите и защите прав участников закупок в организациях.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

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

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- основы закупочной деятельности

Уметь:

- решать профессиональные задачи по осуществлению закупочных процедур

Владеть:

- навыком оформления закупочной документации

4. Содержание учебной дисциплины

Понятие закупочной деятельности. Основы управления закупками в организациях. Законодательство Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок. Планирование и обоснование закупок в организациях. Осуществление закупок в организациях. Контракты. Мониторинг, контроль, аудит и защита прав и интересов участников закупок.