

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова  
Высшая школа управления и инноваций



Утверждаю  
И.о. декана  
В.В. Печковская/  
«29» мая 2023 г.

Аннотации рабочих программ дисциплин  
по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень  
магистратуры) с присвоением квалификации «магистр»

Направленность (профиль): Управление персоналом в цифровой экономике  
Форма обучения: очная

Аннотации рабочих программ дисциплин одобрены

Советом факультета  
(протокол № 3, «29» мая 2023 г.)

Москва 2023

# **CEMECTP 1**

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Иностранный язык»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### 1. Цель и задачи учебной дисциплины

**Целью** изучения дисциплины «Иностранный язык» (Английский язык) является обучение студентов английскому языку, свойственному деловой сфере деятельности человека, навыкам и этике делового общения и реалиям деловой жизни; формирование комплексной и направленной на дальнейшее развитие и совершенствование у обучающихся суммы как общих, так и специальных (иноязычных профессиональных) компетенций.

**Задачами** дисциплины являются:

- изучение грамматических основ, правил словообразования и сочетаемости слов, произносительных норм и синтаксических структур английского языка;
- развитие речевых умений в устной и письменной речи, необходимых для делового общения в профессиональной деятельности;
- усвоение лексико-фразеологического материала, тематически связанного с направлением профессиональной подготовки;
- развитие навыков устной речи, чтения англоязычной литературы с целью поиска необходимой информации, понимания иноязычной речи на слух;
- развитие умений и навыков самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения с использованием средств английского языка.
- изучение культурных особенностей англоязычных стран, овладение умениями и навыками искусства межличностного общения, понимание деловой культуры других стран.

В результате изучения данного курса обучающиеся получают коммуникативные компетенции, которые реализуются при написании деловых документов, речевой практике при непосредственном общении с англоговорящими, двустороннем переводе и др.

### 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Иностранный язык (Английский язык)» относится к гуманитарному, социальному и экономическому блоку базовой части учебного плана программы магистратуры 38.04.03 «Управление персоналом».

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в процессе изучения по программам бакалавриата дисциплины «Русский язык» и «Иностранный язык».

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

УК-5. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностранных языках), для академического и профессионального взаимодействия.

УК-6. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

ПК-2. Способен анализировать полученные результаты и представлять их в виде научной публикации, отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР).

**Знать:** жанровые разновидности текстов специальности, структуру научной презентации, структуру и основные языковые клише переговоров.

**Уметь:** осуществлять поиск информации на иностранном языке, систематизировать, обобщать и анализировать её; исключать избыточную информацию, вести дискуссию по теме специальности; находить компромиссные решения в дебатах и применять адекватные языковые средства для их достижения.

**Владеть:** навыками иностранной речи для поддержания профессионального делового общения; подходами к анализу периодической печати по тематике управления и бизнеса; навыками перевода аутентичного текста по специальности; навыками активного восприятия аргументации собеседника, выражения эмпатии, убеждения с использованием адекватных языковых средств английского языка делового общения.

**Иметь опыт** составления деловых писем, документации и презентации на иностранном языке; перевода текстов по профессиональной тематике по направлению обучения.

**Форма обучения:** очная

## 5. Объём дисциплины и виды учебной работы

Объём курса – 108 часов, 3 зачетные единицы, в том числе 66 часов – аудиторная нагрузка, из которых 52 часов – практические занятия, 56 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (1 и 2 семестры), итоговая форма отчетности в 1 семестре – зачет и во 2 семестре – экзамен.

## 6. Структура и содержание дисциплины на 1-й и 2-й семестры

- Тема 1. Типы карьеры (Careers).
- Тема 2. Компании (Companies).
- Тема 3. Продажа (Selling).
- Тема 4. Великие идеи (Great ideas).
- Тема 5. Стресс (Stress).
- Тема 6. Гостеприимство (Entertaining).
- Тема 7. Новая компания (New business).
- Тема 8. Маркетинг (Marketing).
- Тема 9. Планирование (Planning).
- Тема 10. Управление персоналом (Managing people).

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Философия»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### 1. Цель и задачи учебной дисциплины

**Целью** изучения дисциплины является формирование у студента базового представления о предпосылках, условиях и закономерностях историко-философского процесса, его месте в культурно-историческом процессе, о влиянии истории философии на актуальное состояние философии.

При изучении курса ставятся следующие **задачи:**

- Изучить особенности философских школ, идеи и течения с древних времен и до наших дней.
- Сформировать представление о единстве и многообразии мирового историко-философского процесса как квинтэссенции развития духовной культуры.
- Сформировать знания об основных закономерностях развития философии и их проявления применительно к отдельным периодам человеческой истории.

- Развить навыки и умения использования основных положений и методов научного познания, применяемых в научной и профессиональной деятельности.

В результате изучения данного курса обучающиеся получают знания об особенностях развития философии, актуальности применения методов научного познания для решения современных научных задач, приобретут навыки и умения применения этих методов в профессиональной деятельности.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО**

Дисциплина «Философия» относится к гуманитарному, социальному и экономическому блоку базовой части учебного плана программы магистратуры направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»).

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в процессе изучения по программам бакалавриата дисциплины «Философия».

Для успешного освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

- фундаментальные понятия, категории, идеи, имена и труды представителей философских школ и отдельных философов;
- теоретические основы мировой философии;
- основные проблемы современной философии и подходы к их решению;

### **Уметь:**

- использовать междисциплинарные системные связи различных наук;
- анализировать и оценивать философские проблемы при решении социальных и профессиональных задач;
- применять математический инструментарий к решению социальных и профессиональных проблем.

### **Владеть:**

- навыками рассуждений, логических выводов, умения вести научную дискуссию и выступлений перед большим количеством слушателей;
- навыками выбора наиболее актуальных направлений научных исследований, ставить задачи исследования и определять способы решения поставленных задач;
- самостоятельно приобретать и использовать в практической деятельности новые знания и умения в различных сферах деятельности.

Знания, навыки и умения, полученные при изучении дисциплины обеспечивают успешное освоение дисциплины «Системный анализ и теория принятия решений», «Методы анализа данных», «Теория решения изобретательских задач» и необходимы для прохождения научно-производственной, преддипломной практики, осуществления научно-исследовательской работы и написания выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Изучается на 1 курсе (1 семестр).

## **3. Требования к результатам освоения дисциплины**

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий, формулировать научно

обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

УК-2. Способен использовать философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач.

УК-6. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления;
- основы философии, логики, психологии, экономики и истории;
- сущность философских категорий, терминологию философии и структуру философского знания, функции философии методы философского исследования философские персоналии и специфику философских направлений;
- место и роль философии в общественной жизни; мировоззренческие социально и личностно значимые философские проблемы;
- основные разделы и направления философии, методы и приемы философского анализа проблем.

**Уметь:**

- применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности;
- анализировать мировоззренческие, социально и личностно значимые философские проблемы;
- анализировать гражданскую и мировоззренческую позиции в обществе, формировать и совершенствовать свои взгляды и убеждения, переносить философское мировоззрение в область материально-практической деятельности;
- ориентироваться в системе философского знания как целостного представления об основах мироздания и перспективах развития планетарного социума; понимать характерные особенности современного этапа развития философии; применять философские принципы и законы, формы и методы познания в юридической деятельности.

**Владеть:**

- навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы общества;
- навыками целостного подхода к анализу проблем общества;
- умениями толерантного восприятия и социально-философского анализа социальных и культурных различий;
- методами философских, исторических и культурологических исследований, приемами и методами анализа проблем общества;
- навыками философского анализа различных типов мировоззрения, использования различных философских методов для анализа тенденций развития современного общества, философско-правового анализа.

**Иметь опыт** применения основных методов научного познания в профессиональной области.

**Форма обучения:** очная.

## **5. Объём дисциплины и виды учебной работы**

Объём курса – 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 36 часов – аудиторная нагрузка, из которых 18 часов – лекции, 18 часов – семинары, 36 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (1 семестр), итоговая форма отчетности – зачет.

## **6. Структура и содержание дисциплины**

1. Философия как мировоззрение.
2. Восточная философия.
3. Античность.
4. Средневековье.
5. Философия эпохи Возрождения и Нового времени.
6. Философия эпохи Просвещения.
7. Немецкая классическая философия.
8. Философия иррационализма.

## **АННОТАЦИЯ**

Учебной дисциплины «Обеспечение организации трудовыми ресурсами»  
направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### **1. Цель и задачи дисциплины**

Целью дисциплины "Обеспечение организации трудовыми ресурсами" является обучение студентов основам управления человеческими ресурсами, чтобы они могли эффективно управлять персоналом в организациях и способствовать достижению стратегических целей компании.

Задачи:

1. Изучение теоретических основ управления человеческими ресурсами, включая понятия, принципы и модели управления персоналом, процессы его обучения и развития.
2. Формирование навыков по найму, отбору, адаптации и удержанию сотрудников в организации.
3. Развитие умений и навыков оценки компетентности сотрудников и их потребностей в обучении,
4. Развитие умений решения трудовых конфликтов на рабочем месте.
5. Изучение методов мотивации и удовлетворенности сотрудников, а также методов стимулирования рабочей активности.
6. Формирование базовых умений организации процесса адаптации персонала к изменяющимся условиям в организации.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к общепрофессиональному блоку базовой части учебного плана, реализуется на 1 году обучения (1 курс, 2 семестр).

**3. Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.**

Компетенции выпускников, формируемые (полностью или частично) при реализации дисциплины (модуля):

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-5. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностранных языках), для академического и профессионального взаимодействия.

УК-6. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

ПК-4. Способен разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации, определять параметры и критерии оценки персонала, выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала, организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала, систематизировать, обобщать и анализировать полученные результаты, оценивать эффективность оценки и аттестации персонала.

ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах.

ПК-10. Способен использовать знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для осуществления информационной поддержки по юридическим вопросам поиска, привлечения, подбора, отбора, оценки, аттестации, мотивации, обучения и развития персонала.

ПК-12. Способен внедрять систему адаптации, обучения и управления деловой карьерой персонала, осуществлять мероприятия по ее реализации, готовить предложения по её совершенствованию – в том числе на основе применения методов стоимостного анализа, коучинга и наставничества, разрабатывать комплексную систему обучения и развития, выявлять потребность в обучении и развитии персонала, определять эффективность мероприятий по обучению и развитию персонала и построению профессиональной карьеры, оценивать качество обучения, формировать комплексы учебно-методических материалов.

ПК-20. Способен внедрять системы управления по компетенциям, управления знаниями и управления талантами в организации, применять технологии и методы управления преемственностью в организации, формировать кадровый резерв.

**Форма обучения:** очная.

**Объем дисциплины (модуля)** составляет 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 36 часов – аудиторная нагрузка, из которых 18 часов – лекции, 18 часов – семинары, 36 часов

– самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (2 семестр), итоговая форма отчетности – *зачет*.

**Содержание дисциплины (модуля)**, структурированное по темам (разделам):

Раздел 1: Введение в управление человеческими ресурсами.

Раздел 2: Планирование и анализ трудовых ресурсов.

Раздел 3: Найм и отбор персонала.

Раздел 4: Оценка и развитие персонала.

Раздел 5: Мотивация и удовлетворенность персонала.

Раздел 6: Управление трудовыми отношениями и конфликтами.

Раздел 7: Управление изменениями и адаптация персонала.

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Теория организации и организационного проектирования»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### 1. Цель и задачи дисциплины

**Целью** изучения дисциплины «Теория организации и организационного проектирования» является формирование у студентов знаний основных положений разработки организационных структур, умений и навыков применения современных методов и инструментов организации хозяйственной деятельности для успешного достижения поставленных задач.

**Задачами** дисциплины являются:

- формирование понимания различных типов организационных структур, их преимуществ и недостатков;
- развить умения и навыки применения современных методов и инструментов организационного проектирования;
- сформировать умения и навыки оценки эффективности организационных структур, осуществления организационных изменений и проектов с использованием ключевых показателей.

В результате изучения дисциплины обучающиеся получают знания о различных типах организационных структур, особенностях их функционирования, научатся планировать организационные изменения, минимизируя риски и сформируют необходимые умения и навыки для управления этими процессами.

### 2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО: относится к базовому блоку базовой части учебного плана, реализуется на 1 году обучения (1 курс, 2 семестр).

Дисциплина «Теория организации и организационного проектирования» относится к профессиональному блоку вариативной части учебного плана программы магистратуры

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в процессе изучения гуманитарных, социальных и экономических дисциплин бакалавриата, таких как «Введение в инноватику», «Общий менеджмент»,

Знания, навыки и умения, полученные при изучении дисциплины «Организационное проектирование и дизайн» обеспечивают успешное освоение дисциплины «Организационное проектирование и дизайн» и «Управление организационными изменениями» и необходимы для прохождения преддипломной практики, осуществления научно-исследовательской работы и написания выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Изучается на 1 курсе (1 семестр).

### **3. Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.**

Компетенции выпускников, формируемые (полностью или частично) при реализации дисциплины (модуля):

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-5. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностранных языках), для академического и профессионального взаимодействия.

УК-6. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-7. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личного и профессионального развития.

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

ПК-6. Способен диагностировать, формировать и развивать организационную культуру, создавать комфортные и безопасные условия труда в организации, применять методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала, обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма, профессиональных заболеваний.

ПК-10. Способен использовать знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для осуществления информационной поддержки по юридическим вопросам поиска, привлечения, подбора, отбора, оценки, аттестации, мотивации, обучения и развития персонала.

ПК-12. Способен внедрять систему адаптации, обучения и управления деловой карьерой персонала, осуществлять мероприятия по ее реализации, готовить предложения по её совершенствованию – в том числе на основе применения методов стоимостного анализа, коучинга и наставничества, разрабатывать комплексную систему обучения и развития,

выявлять потребность в обучении и развитии персонала, определять эффективность мероприятий по обучению и развитию персонала и построению профессиональной карьеры, оценивать качество обучения, формировать комплексы учебно-методических материалов.

ПК-20. Способен внедрять системы управления по компетенциям, управления знаниями и управления талантами в организации, применять технологии и методы управления преемственностью в организации, формировать кадровый резерв.

**Форма обучения:** очная.

**Объем дисциплины (модуля)** составляет 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 36 часов – аудиторная нагрузка, из которых 18 часов – лекции, 18 часов – семинары, 36 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (1 семестр), итоговая форма отчетности – *зачет*.

**Содержание дисциплины (модуля)**, структурированное по темам (разделам):

Введение в организационное проектирование и дизайн

Типы организационных структур

Анализ организационной структуры

Управление изменениями и развитие организации

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Управленческая экономика»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

**Целью** изучения дисциплины «Управленческая экономика» является формирование у студентов знаний о закономерностях развития современной экономики и принципов формирования политики фирмы в условиях рынка, умений оценивать и прогнозировать динамику макроэкономических показателей при разработке стратегии развития организации.

**Задачами** дисциплины являются:

- Изучение теоретических основ макро- и микроэкономики.
- Формирование представлений об экономических концепциях и моделях экономического развития.
- Приобретение практических навыков и умений использования методов анализа показателей деятельности организации, экономических особенностей рынка и социально-экономических процессов.
- Формирование навыков и умений принятия управленческих решений на основе анализа экономической ситуации.

В результате изучения данного курса обучающиеся получают знания о механизмах макро- и микроэкономического регулирования, приобретут навыки и умения в области анализа и оценки влияния макроэкономических регуляторов на политику фирмы.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к общепрофессиональному блоку базовой части учебного плана, реализуется на 1 году обучения (1 курс, 2 семестр).

**3. Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.**

Компетенции выпускников, формируемые (полностью или частично) при реализации дисциплины (модуля):

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности;

УК-3. Способен разрабатывать, реализовывать и управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, предусматривать и учитывать проблемные ситуации и риски проекта

УК-7. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития.

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

ПК-1. Способен самостоятельно планировать и проводить научно-прикладные исследования с использованием современного теоретического и методологического инструментария науки, в том числе инструментов психологических, социологических и статистических исследований.

ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах.

ПК-8. Способен разрабатывать мотивационные программы работников в соответствии с целями организации, формировать системы оплаты труда, применять методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, использовать нестимуляционные методы мотивации (информирование, убеждение, внушение и др.), составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов на персонал и фондов на программы и мероприятия по управлению вознаграждением персонала организации.

ПК-17. Способен самостоятельно выявлять область, направленность и тему проекта в сфере управления персоналом коммерческих и государственных организаций, его цели и задачи, разрабатывать план реализации проекта и определять ожидаемые результаты, подбирать команду проекта, оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом, разрабатывать пакет документов по проекту.

**Форма обучения:** очная.

**Объем дисциплины (модуля)** – 108 часов, 3 зачетные единицы, в том числе 36 часов – аудиторная нагрузка, из которых 18 часов – лекции, 18 часов – семинары, 72 часа –

самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (1 семестр), итоговая форма отчетности – *экзамен*.

**Содержание дисциплины (модуля)**, структурированное по темам (разделам):

Введение в организационное проектирование и дизайн

Типы организационных структур

Анализ организационной структуры

Управление изменениями и развитие организации

## **АННОТАЦИЯ**

Учебной дисциплины «Стратегический менеджмент»  
направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### **1. Цель и задачи дисциплины**

**Целью** изучения дисциплины «Стратегический менеджмент» является формирование у студентов знаний особенностей стратегического управления современной организацией и применение методов стратегического анализа и планирования в практической деятельности.

**Задачами** дисциплины являются:

- изучение особенностей стратегического управления и видов стратегий, современных концепций управления организацией;
- развитие умений проведения стратегический анализ организации
- формирование знаний о процессе разработки стратегии современной организации;
- развитие навыков и умений применения методов стратегического анализа и планирования в практической деятельности.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к общепрофессиональному блоку базовой части учебного плана, реализуется на 1 году обучения (1 курс, 2 семестр).

**3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)**, соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

Компетенции выпускников, формируемые (полностью или частично) при реализации дисциплины (модуля):

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

УК-3. Способен разрабатывать, реализовывать и управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, предусматривать и учитывать проблемные ситуации и риски проекта.

УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-6. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-7. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития.

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

ПК-13. Способен разрабатывать и внедрять профессиональные, в том числе корпоративные стандарты в области управления персоналом, составлять описания, определять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня, проводить подбор и найм персонала в соответствии с выделенными требованиями.

ПК-14. Способен выстраивать эффективное общение и управленческое воздействие на основе диагностики факторов поведения личности в сложных системах с учетом индивидуальных и групповых, социально-психологических, этнических, гендерных и возрастных особенностей персонала, а также с учетом характеристик организационной культуры.

ПК-15. Способен направлять поведение индивидов (группы) и организовывать профессиональное взаимодействие на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуального жизненного пути человека.

ПК-20. Способен внедрять системы управления по компетенциям, управления знаниями и управления талантами в организации, применять технологии и методы управления преемственностью в организации, формировать кадровый резерв.

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю):

**Знать:**

- специфические особенности стратегического управления современной организацией;
- основные концепции стратегического менеджмента;
- содержание внешней и внутренней среды организации;
- виды стратегий организации;
- инструменты и методы стратегического анализа и планирования.

**Уметь:**

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;
- разрабатывать стратегию развития организации с учетом условий её функционирования;
- проводить стратегический анализ организации;
- определять стратегические альтернативы и оценивать их эффективность.

**Владеть:**

- современными методами сбора, обработки и анализа управленческой, экономической и технической информации;
- инструментами и методами стратегического анализа;
- инструментами анализа макроокружения организации и методами отраслевого анализа;
- навыками проведения конкурентного анализа;
- современными технологиями разработки стратегии организации.

**Иметь опыт** применения современных методов стратегического анализа и планирования деятельности организации.

**Форма обучения:** очная.

**Объем дисциплины (модуля)** составляет 72 часов, 2 зачетные единицы, в том числе 18 часов – аудиторная нагрузка, из которых 18 часов – лекции, 18 часов – семинары, 36 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (1 семестр), итоговая форма отчетности – *экзамен*.

**Содержание дисциплины (модуля)**, структурированное по темам (разделам):

**Происхождение и главное содержание стратегического менеджмента.**  
**Роль и структура внешней среды компании.**  
**Иерархическая модель стратегического менеджмента. Роль и виды корпоративной, бизнес-, и функциональных стратегий.**  
**Классические методы стратегического анализа.**  
**Стратегический менеджмент как процесс.**  
**Современные концепции и подходы в области стратегического менеджмента.**  
**«Стратегическое сафари» Г. Минцберга.**  
**Ресурсная теория стратегического менеджмента. Стратегические корневые компетенции Г.Хамела и К. Прахалада.**  
**Инновационные стратегии. Концепции «живой компании», «научающейся организации». «Управление стратегическими изменениями» Дж. Коттера.**

## **АННОТАЦИЯ**

Учебной дисциплины «Организационное поведение»  
 направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### **Цели и задачи дисциплины.**

Цель дисциплины «Организационное поведение» – формирование у студентов системных знаний о механизмах и закономерностях поведения людей в организациях, а также развитие у них навыков анализа и решения проблем, связанных с управлением поведением сотрудников для повышения эффективности работы коллектива и организации в целом.

изучить основные понятия, теории и концепции организационного поведения.  
 сформировать системное представление о механизмах поведения индивидов и групп в организации.  
 развивать навыки анализа и оценки поведения сотрудников и организации в целом.  
 обучать методам формирования и поддержания корпоративной культуры и благоприятного климата в коллективе.  
 сформировать навыки решения проблем, связанных с конфликтами и стрессами в организации.  
 развитие умений и навыков эффективного взаимодействия внутри организации и с внешними партнерами.

В результате изучения курса «Организационное поведение» обучающиеся получают системные знания о механизмах и закономерностях организационного поведения, научатся анализировать и решать проблемы, связанные с управлением поведением сотрудников, освоят методы формирования и поддержания корпоративной культуры, повысят свою эффективность во взаимодействии с коллегами, руководством и клиентами, а также будут в курсе современных тенденций и вызовов в данной области.

**Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится базовой части ОПОП ВО общепрофессионального блока, реализуется на 1 году обучения (1 курс, 1 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников:**

УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-5. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностранных языках), для академического и профессионального взаимодействия.

УК-6. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-7. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития.

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.

ПК-4. Способен разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации, определять параметры и критерии оценки персонала, выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала, организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала, систематизировать, обобщать и анализировать полученные результаты, оценивать эффективность оценки и аттестации персонала.

ПК-6. Способен диагностировать, формировать и развивать организационную культуру, создавать комфортные и безопасные условия труда в организации, применять методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала, обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма, профессиональных заболеваний.

ПК-9. Способен применять методы кадрового консультирования и кадрового аудита, технологии разработки и проведения комплексных процедур психологической, социальной и экономической диагностики деятельности по управлению персоналом, аудита основных функций и направлений работы с персоналом коммерческих и государственных организаций, контроллинга управленческих процессов.

ПК-11. Способен определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения.

ПК-15. Способен направлять поведение индивидов (группы) и организовывать профессиональное взаимодействие на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуального жизненного пути человека.

СПК-1. Способен оценивать инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.

СПК-3. Способен осуществить организационное взаимодействие с применением современных информационно-телекоммуникационных технологий, управлять удаленной работой сотрудников.

**Иметь опыт** применения методов и инструментов построения эффективного взаимодействия с сотрудниками в различных ситуациях.

**Форма обучения:** очная

**Объем курса** – 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 36 часа – аудиторная нагрузка, из которых 18 часов – лекции, 18 часов – семинары, 72 часа – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (1 семестр), итоговая форма отчетности – зачет.

**Содержание дисциплины (модуля)**, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий.

1. Введение в дисциплину «Организационное поведение».
2. Теории и концепции организационного поведения.
3. Поведение индивида в организации.
4. Групповое поведение и организационные группы.
5. Власть и влияние в организации.
6. Лидерство и руководство в организации.
7. Конфликты в организации и их разрешение.
8. Стресс и его влияние на организационное поведение.
9. Коммуникации в организации.
10. Формирование и развитие организационной культуры.
11. Современные тенденции и проблемы организационного поведения.
12. Организационное поведение в международной среде.

## **АННОТАЦИЯ**

Учебной дисциплины «Трудовое право и кадровый документооборот»  
направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### **Цели и задачи дисциплины.**

**Цель дисциплины** «Трудовое право и кадровый документооборот» – формирование у студентов комплексных знаний в области трудового права и кадрового делопроизводства, а также развитие практических навыков работы с документами, регулирующими трудовые отношения, и умения применять нормы трудового законодательства в практической деятельности.

**Задачами** дисциплины являются:

1. Изучение основ трудового права, его источников и субъектов, а также трудовых отношений, договоров и споров.
2. Освоение кадрового документооборота, включая документы, регулирующие трудовые отношения, сопровождающие прием, увольнение и перевод работников, а также документы по учету и оплате труда.
3. Формирование навыков работы с кадровыми документами, их учета, хранения и использования, а также соблюдения требований законодательства.
4. Развитие способности анализировать и применять нормы трудового права в практической деятельности, разрешать возникающие трудовые споры и конфликты.

5. Обучение использованию информационных технологий и интернет-ресурсов в процессе изучения трудового права и кадрового документооборота.

В результате изучения данного курса обучающиеся получают системные знания в области трудового права и кадрового документооборота, научатся применять нормы трудового законодательства на практике, составлять и оформлять необходимые кадровые документы, вести учет кадров и решать возникающие трудовые споры, освоят современные информационные технологии и интернет-ресурсы для работы с документами в профессиональной области.

**Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится базовой части ОПОП ВО общепрофессионального блока, реализуется на 1 году обучения (1 курс, 1 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

УК-2. Способен использовать философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач.

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.

ПК-10. Способен использовать знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для осуществления информационной поддержки по юридическим вопросам поиска, привлечения, подбора, отбора, оценки, аттестации, мотивации, обучения и развития персонала.

**Иметь опыт** применения норм трудового права, составления и оформления кадровых документов, ведения кадрового учета и решения трудовых споров. Они также смогут использовать современные информационные технологии и интернет-ресурсы для работы с документами и анализа трудовых отношений.

**Форма обучения:** очная

**Объем курса** – 108 часов, 3 зачетные единицы, в том числе 54 часа – аудиторная нагрузка, из которых 18 часов – лекции, 36 часов – семинары, 54 часа – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (1 семестр), итоговая форма отчетности – экзамен.

**Содержание дисциплины (модуля),** структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий.

1. Введение в трудовое право.

2. Субъекты трудового права.
3. Трудовые отношения и трудовой договор.
4. Рабочее время и время отдыха.
5. Оплата труда и дисциплина труда.
6. Охрана труда и индивидуальные трудовые споры.
7. Коллективные трудовые споры и ответственность за нарушение трудового законодательства.
8. Кадровый документооборот.
9. Документы, регулирующие трудовые отношения.
10. Документы, сопровождающие прием и увольнение работников.
11. Документы по учету кадров и оплате труда.
12. Работа с кадровыми документами и порядок их хранения.
13. Специфические аспекты трудового права.
14. Применение информационных технологий в трудовом праве и кадровом делопроизводстве.

## **АННОТАЦИЯ**

Учебной дисциплины «Психология профессиональной деятельности»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### **1. Цель и задачи дисциплины**

**Целью** учебной дисциплины «Психология профессиональной деятельности» является формирование у студентов системы знаний, умений и навыков в области понимания психологических особенностей человека как субъекта профессиональной деятельности, современных видов и форм профессионального труда.

Особое внимание уделяется изучению и осмыслению современных проблем и реальных процессов, характеризующих состояние и уровень развития управления человеческими ресурсами и управления персоналом организации как в масштабе общества в целом, так и в высокотехнологичных предприятиях для обеспечения конкурентоспособности инновационного предприятия на рынке.

**Задачами** дисциплины являются:

- усвоение современных теоретических представлений в области психологии профессиональной деятельности;
- овладение методологией и методикой анализа деятельности профессионала;
- приобретение навыков и умений практической работы в области оценки профессиональной деятельности для решения практических психологических сопровождения профессионалов при решении производственных задач;
- приобретение навыков и умений самостоятельного обучения, разработки новых методов оценки персонала, выявления потенциальных проблем его развития.

В результате изучения данного курса, обучающиеся получают знания об особенностях психологии деятельности субъекта труда высокотехнологического предприятия, приобретут навыки анализа психологических составляющих деятельности, умения практической работы в области оценки профессиональной деятельности для решения актуальных задач высокотехнологического предприятия.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к профессиональному блоку вариативной части (дисциплины по выбору студента), 1 год обучения (1 курс, 1 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

**УК-1.** Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

**УК-7.** Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития.

**ОПК-1.** Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

**ОПК-3.** Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

**ПК-9.** Способен применять методы кадрового консультирования и кадрового аудита, технологии разработки и проведения комплексных процедур психологической, социальной и экономической диагностики деятельности по управлению персоналом.

**ПК-11.** Способен определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения.

**ПК-14.** Способен выстраивать эффективное общение и управленческое воздействие на основе диагностики факторов поведения личности в сложных системах с учетом индивидуальных и групповых, социально-психологических, этнических, гендерных и возрастных особенностей персонала, а также с учетом характеристик организационной культуры.

**ПК-15.** Способен направлять поведение индивидов (группы) и организовывать профессиональное взаимодействие на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуального жизненного пути человека.

**ПК-16.** Способен обеспечивать профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания персонала, заниматься профилактикой, предупреждением возникновения и разрешением трудовых конфликтов и споров.

**СПК-3.** Способен применять методы анализа данных для решения профессиональных задач посредством применения современных инструментальных и программных средств.

**СПК-6.** Способен произвести оценку стоимости инновационной организации с учетом стадии её развития.

**Форма обучения:** очная.

**Объем курса** – 108 часов, 3 зачетные единицы, в том числе 18 часов – аудиторная нагрузка,

из которых 18 часов – лекции, 36 часов – семинары, 72 часа – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (1 семестр), итоговая форма отчетности – экзамен.

### **Содержание дисциплины (модуля)**

Тема 1. Предметная область, структура, задачи и функции психологии профессиональной деятельности.

Тема 2. Подходы и методы изучения профессиональной деятельности.

Тема 3. Индивидуально-психологические особенности человека и характеристики профессий.

Тема 4. Теория мотивации и удовлетворенность трудом.

Тема 5. Психология профессиональной работоспособности и функциональные состояния человека в труде.

Тема 6. Социально-психологические аспекты совместной деятельности.

Тема 7. Управление конфликтами. Методы разрешения конфликтов

Тема 8. Психологические особенности внедрения инноваций

Тема 9. Безопасность профессиональной деятельности

## **АННОТАЦИЯ**

Учебной дисциплины «Кадровая политика организации»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### **1. Цель и задачи дисциплины**

**Цель дисциплины «Кадровая политика организации»** – формирование у студентов комплексного понимания основных аспектов кадровой политики и управления человеческими ресурсами, а также приобретение умений и практических навыков разработки и реализации положений кадровой политики организации.

**Задачами** дисциплины являются:

- 1) изучение теоретических основ кадровой политики, включая определение ее места в общей стратегии организации, анализ факторов, влияющих на формирование кадровой политики;
- 2) освоение методов анализа кадрового потенциала организации, оценки эффективности использования трудовых ресурсов и определения потребности в персонале;
- 3) формирование практических навыков разработки положений кадровой политики, а также принятия решений в области управления персоналом;
- 4) формирование умений и навыков применения методов оценки и управления рисками в области управления персоналом, а также анализу и предупреждению конфликтных ситуаций;
- 5) развитие навыков работы с информационными системами и базами данных, используемыми в управлении персоналом.

В результате изучения данного курса обучающиеся изучат основные аспекты кадровой политики и управления человеческими ресурсами, научатся разрабатывать и реализовывать кадровую стратегию организации, анализировать кадровый потенциал и оценивать эффективность использования трудовых ресурсов, освоят методы принятия решений в области управления персоналом.

**Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится базовой части ОПОП ВО общепрофессионального блока, реализуется на 1 году обучения (1 курс, 1 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.**

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели.

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.

ПК-3. Способен разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности, применять методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом, исходя из целей организации.

ПК-4. Способен разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации, определять параметры и критерии оценки персонала, выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала, организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала, систематизировать, обобщать и анализировать полученные результаты, оценивать эффективность оценки и аттестации персонала.

ПК-6. Способен диагностировать, формировать и развивать организационную культуру, создавать комфортные и безопасные условия труда в организации, применять методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала, обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма, профессиональных заболеваний.

ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах.

ПК-10. Способен использовать знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для осуществления информационной поддержки по юридическим вопросам поиска, привлечения, подбора, отбора, оценки, аттестации, мотивации, обучения и развития персонала.

ПК-11. Способен определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения.

ПК-12. Способен внедрять систему адаптации, обучения и управления деловой карьерой персонала, осуществлять мероприятия по ее реализации, готовить предложения по её совершенствованию – в том числе на основе применения методов стоимостного анализа, коучинга и наставничества, разрабатывать комплексную систему обучения и развития, выявлять потребность в обучении и развитии персонала, определять эффективность мероприятий по обучению и развитию персонала и построению профессиональной карьеры, оценивать качество обучения, формировать комплексы учебно-методических материалов.

ПК-13. Способен разрабатывать и внедрять профессиональные, в том числе корпоративные стандарты в области управления персоналом, составлять описания, определять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня, проводить подбор и найм персонала в соответствии с выделенными требованиями.

ПК-17. Способен самостоятельно выявлять область, направленность и тему проекта в сфере управления персоналом коммерческих и государственных организаций, его цели и задачи, разрабатывать план реализации проекта и определять ожидаемые результаты, подбирать команду проекта, оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом, разрабатывать пакет документов по проекту.

СПК-1. Способен оценивать инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.

СПК-2. Способен применять методы анализа данных в области управления персоналом организации.

СПК-4. Способен разрабатывать мероприятия по осуществлению организационных и технологических изменений в организации в области управления персоналом.

**Форма обучения:** очная

**Объем курса** – 108 часов, 3 зачетные единицы, в том числе 18 часов – аудиторная нагрузка, из которых 18 часов – лекции, 36 часов – семинары, 72 часа – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (1 семестр), итоговая форма отчетности – зачет.

**Содержание дисциплины (модуля)**, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий.

1. Теоретические основы кадровой политики.
2. Факторы, влияющие на формирование и реализацию кадровой политики.
3. Процессы найма и адаптации персонала
4. Анализ кадрового потенциала организации: методы и инструменты.
5. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов: подходы и методы.
6. Разработка кадровых стратегий и планов: подходы и принципы.
7. Управление рисками в кадровой работе.
8. Работа с информационными системами и базами данных в управлении персоналом.
9. Корпоративная культура и этика в кадровой работе.
10. Мониторинг и контроль реализации кадровой политики организации.
11. Современные тенденции и инновации в области управления человеческими ресурсами.
12. Международные аспекты кадровой политики.

# **CEMECTP 2**

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### **Цели и задачи дисциплины.**

**Цель дисциплины** – дать студентам комплексное понимание современных методов стратегического управления человеческими ресурсами и развить их практические навыки в этой области.

**Задачами** дисциплины являются:

- изучение теоретических основ стратегического управления человеческими ресурсами;
- изучение методов анализа и оценки кадрового потенциала;
- подходов к формированию кадровых стратегий;
- формирование умений и навыков управления рисками в области управления человеческими ресурсами;
- развитие умение и навыков использования современных информационных технологий в данной области;
- формирование умений и навыков разработки кадровой стратегии организации.

В результате изучения данной дисциплины обучающиеся получают системное понимание современных методов стратегического управления человеческими ресурсами, смогут анализировать кадровый потенциал, формировать кадровые стратегии, оценивать и управлять рисками в области человеческих ресурсов, освоят информационные технологии, применяемые в данной области.

**Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится базовой части ОПОП ВО общепрофессионального блока, реализуется на 1 году обучения (1 курс, 1 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-5. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностранных языках), для академического и профессионального взаимодействия.

УК-6. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-7. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития.

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

ПК-3. Способен разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности, применять методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом, исходя из целей организации.

ПК-4. Способен разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации, определять параметры и критерии оценки персонала, выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала, организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала, систематизировать, обобщать и анализировать полученные результаты, оценивать эффективность оценки и аттестации персонала.

ПК-6. Способен диагностировать, формировать и развивать организационную культуру, создавать комфортные и безопасные условия труда в организации, применять методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала, обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма, профессиональных заболеваний.

ПК-10. Способен использовать знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для осуществления информационной поддержки по юридическим вопросам поиска, привлечения, подбора, отбора, оценки, аттестации, мотивации, обучения и развития персонала.

ПК-12. Способен внедрять систему адаптации, обучения и управления деловой карьерой персонала, осуществлять мероприятия по ее реализации, готовить предложения по её совершенствованию – в том числе на основе применения методов стоимостного анализа, коучинга и наставничества, разрабатывать комплексную систему обучения и развития, выявлять потребность в обучении и развитии персонала, определять эффективность мероприятий по обучению и развитию персонала и построению профессиональной карьеры, оценивать качество обучения, формировать комплексы учебно-методических материалов.

ПК-20. Способен внедрять системы управления по компетенциям, управления знаниями и управления талантами в организации, применять технологии и методы управления преемственностью в организации, формировать кадровый резерв.

СПК-1. Способен оценивать инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.

СПК-2. Способен применять методы анализа данных в области управления персоналом организации.

**Форма обучения:** очная

**Объем курса** – 108 часов, 3 зачетные единицы, в том числе 18 часов – аудиторная нагрузка, из которых 18 часов – лекции, 36 часов – семинары, 72 часа – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (1 семестр), итоговая форма отчетности – зачет.

**Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам).**

1. Введение в стратегическое управление человеческими ресурсами.
2. Теоретические основы стратегического управления человеческими ресурсами.
3. Методы анализа и оценки кадрового потенциала.
4. Подходы к формированию кадровой стратегии.
5. Управление рисками в области управления человеческими ресурсами.
6. Технологии разрешения конфликтов и формирования корпоративной культуры.
7. Информационные системы и базы данных в области управления человеческими ресурсами.

## **АННОТАЦИЯ**

Учебной дисциплины «Мотивация организационной деятельности»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### **Цели и задачи дисциплины.**

**Целью** учебной дисциплины является формирование у студентов системы знаний, умений и навыков по основам эффективно работающей системы моральных и материальных стимулов, применяемых для организации работы персонала организации.

#### **Задачами дисциплины является:**

- изучение теоретических основ мотивации трудовой деятельности;
- освоение методов анализа потребностей и интересов работников;
- приобретение навыков использования концепции мотивации;
- формирование навыков разработки системы мотивации для разных категорий сотрудников;
- формирование умений и навыков применения инструментов материального и нематериального стимулирования;
- развитие умений и навыков оценки эффективности применяемых методов мотивации.

В процессе изучения дисциплины студенты должны получить ясные представления о потребностях, теориях мотивации, стимулировании, системах оплаты труда, иметь представление: о роли социальных факторов в экономическом развитии организации, об организационных механизмах управления социальной сферой организации.

Особое внимание уделяется изучению и осмыслению современных проблем и реальных процессов, характеризующих состояние и уровень развития управления человеческими ресурсами и управления персоналом организации как в масштабе общества в целом, так и в высокотехнологичных предприятиях для обеспечения конкурентоспособности инновационного предприятия на рынке.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится базовой части ОПОП ВО общепрофессионального блока, реализуется на 1 году обучения (1 курс, 1 семестр).

**3. Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.**

Компетенции выпускников, формируемые (полностью или частично) при реализации дисциплины (модуля):

**УК-1.** Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

**УК-7.** Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития.

**ОПК-1.** Способность применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

**ОПК-3.** Способность разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

**ПК-8.** Способность разрабатывать мотивационные программы работников в соответствии с целями организации, формировать системы оплаты труда, применять методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, использовать нестимуляционные методы мотивации (информирование, убеждение, внушение и др.), составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов на персонал и фондов на программы и мероприятия по управлению вознаграждением персонала организации.

**ПК-10.** Способность использовать знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для осуществления информационной поддержки по юридическим вопросам поиска, привлечения, подбора, отбора, оценки, аттестации, мотивации, обучения и развития персонала.

### **Специализированные профессиональные компетенции:**

**СПК-1.** Способен оценивать инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.

**СПК-3.** Способен осуществить организационное взаимодействие с применением современных информационно-телекоммуникационных технологий, управлять удаленной работой сотрудников.

В результате изучения дисциплины студент должен:

#### **Знать:**

- теории управления персоналом и его мотивации;
- формы и методы оценки персонала и результатов их труда
- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;
- технологии и методы формирования и контроля бюджетов;
- нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права;
- Трудовой кодекс Российской Федерации и нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права;

- проблемы управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности персонала высокотехнологичных организаций, совокупность факторов, влияющих на формирование удовлетворенности трудом и заинтересованности в его результатах;

**Уметь:**

- управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда;
- применять методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала;
- применять нестимуляционные методы мотивации;
- разрабатывать систему мотивации персонала и осуществлять её поддержание;
- обеспечивать соблюдение требований законодательства Российской Федерации и корпоративных политик в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации;
- организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового и архивного законодательства Российской Федерации и локальными актами организации;
- осуществлять информационную поддержку по юридическим вопросам поиска, привлечения, подбора, отбора персонала;
- осуществлять юридическое консультирование по вопросам оценки и аттестации сотрудников;
- осуществлять юридическое консультирование по вопросам мотивации, обучения и развития персонала;
- определять зоны ответственности и эффективность работы персонала структурного подразделения;
- определять показатели эффективности работы персонала подразделения;

**Владеть:**

навыками разработки проекта системы мотивации персонала в организации.

- навыками применения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для осуществления информационной поддержки по юридическим вопросам поиска, привлечения, подбора, отбора, оценки, аттестации, мотивации, обучения и развития персонала.
- определять зоны ответственности и эффективность работы персонала структурного подразделения;
- определять показатели эффективности работы персонала подразделения;

**Иметь опыт:**

- анализа состояния системы управления персоналом современной организации
- использования навыков и умений практической работы в области управления персоналом для решения актуальных задач управления инновационной деятельностью высокотехнологического предприятия;
- разработки новых методов отбора персонала, выявления потенциальных проблем его развития.

**4. Форма обучения:** очная

**5. Объем курса** – 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 32 часов – аудиторная нагрузка, из которых 16 часов – лекции, 16 часов – семинары, 40 часов –

самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (1 семестр), итоговая форма отчетности – зачет.

## **6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам).**

### **Раздел 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА.**

Тема 1.1 Мотивация трудовой деятельности как система управления персоналом

Тема 1.2 Теории мотивации труда персонала

Тема 1.3 Мотивация и стимулирование труда персонала на предприятии

Тема 1.4 Виды и методы мотивации труда персонала в организации

### **Раздел 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Тема 2.1 Психологический анализ трудовой мотивации

Тема 2.2. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Формы оплаты труда

Тема 2.3. Программы и методы стимулирования.

Тема 2.4. Результаты исследования связи мотивации с профессиональной, и личностной эффективностью и социальной успешностью

Тема 2.5 Изучения мотивации сотрудников с различной направленностью личности

Тема 2.6. Программа мотивации сотрудников посредством внедрения системы КРІ

Тема 2.7. Модель управления мотивацией персонала на основе теории поколений

Тема 2.8. Геймификация и игропрактика в повышении мотивации сотрудников

## **АННОТАЦИЯ**

Учебной дисциплины «Управление организационной культурой»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### **Цели и задачи дисциплины.**

**Цель дисциплины** – формирование у студентов системного понимания основ управления организационной культурой и приобретение необходимых в профессиональной деятельности умений и навыков в данной области.

#### **Задачи дисциплины:**

- изучение теоретических аспектов организационной культуры и ее роли в успешном функционировании организации;
- освоение методов анализа и оценки организационной культуры;
- формирование навыков управления организационной культурой;
- обучение методам поддержания и изменения организационной культуры;
- развитие умений и навыков оценки эффективности мероприятий по управлению организационной культурой;

В процессе изучения дисциплины студенты должны: получить ясные представления о об особенностях организационной культуры и её формирования, о роли социальных факторов в экономическом развитии организации, об организационных механизмах управления социальной сферой организации.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится базовой части ОПОП ВО общепрофессионального блока, реализуется на 1 году обучения (1 курс, 1 семестр).

**3. Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

Компетенции выпускников, формируемые (полностью или частично) при реализации дисциплины (модуля):

**УК-1.** Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

**УК-4.** Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели.

**УК-5.** Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностранных языках), для академического и профессионального взаимодействия.

**УК-6.1.** Учитывает обычаи, нормы поведения, культурные особенности в процессе социального и профессионального взаимодействия.

**УК-7.** Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития.

**ОПК-1.** Способность применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

**ОПК-3.** Способность разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;

**ПК-6.** Способен диагностировать, формировать и развивать организационную культуру, создавать комфортные и безопасные условия труда в организации, применять методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала, обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма, профессиональных заболеваний

**ПК-6.1.** Диагностирует, формирует и развивает организационную культуру, создаёт комфортные и безопасные условия труда в организации.

**ПК-11.** Способен определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения.

**Специализированные профессиональные компетенции:**

**СПК-1.** Способен оценивать инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.

**В результате изучения дисциплины студент должен:**

**Знать:**

- содержание организационной культуры;
- теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом;
- политику управления персоналом, корпоративную социальную политику, корпоративную культуру;
- методы организационного проектирования;
- исторические типы культур и их особенности;
- механизмы межкультурного взаимодействия;
- принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов;
- основы межкультурной и межличностной профессиональной коммуникации;
- сущность организационной культуры, ее элементы и уровни, типологии, национальную специфику;
- специфику управления персоналом мультинациональных организаций и проектов;

**Уметь:**

- выявлять и учитывать культурные особенности людей в процессе социального и профессионального взаимодействия с ними;
- определять тип организационной культуры;
- осуществлять межкультурную и межличностную профессиональную коммуникацию;
- выявлять особенности организационной культуры в организации;
- управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда;
- формировать и проводить социальную политику и социальные программы
- решать межличностные конфликты;
- проводить переговоры;
- разрабатывать мероприятия по развитию корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, оценки эффективности и развития персонала;

**Владеть:**

- навыками разработки мероприятий по развитию корпоративной культуры и социальной политики организации;
- иметь опыт разработки концепции системы мотивации персонала, эффективности, оценки эффективности и развития персонала;
- навыками межличностного взаимодействия с людьми с учетом их культурных особенностей;
- навыками организации эффективного взаимодействия с учетом межкультурных различий для решения социальных и профессиональных задач;

**Иметь опыт:**

- анализа состояния системы управления персоналом современной организации
- использования навыков и умений практической работы в области управления персоналом для решения актуальных задач управления инновационной деятельностью высокотехнологического предприятия;
- разработки новых методов отбора персонала, выявления потенциальных проблем его развития.

**Форма обучения:** очная

Тема 1. Организационная культура в системе управления организацией.

Тема 2. Сущность и содержание организационной культуры.

Тема 3. Типология организационных культур.

Тема 4. Технологии управления организационной культурой.

Тема 5 Методики диагностики организационной культуры.

Тема 6. Формирование и поддержание организационной культуры.

Тема 7 Организационные изменения и их влияние на организационную культуру.

Тема 8. Модели влияния организационной культуры на эффективность компании.

Тема 9. Социокультурные основы управления.

Тема 10. Влияние организационной культуры на поведение сотрудников в организации.

**Объем курса** – 72 часов, 2 зачетные единицы, в том числе 16 часов – аудиторная нагрузка, из которых 16 часов – лекции, 40 часов – семинары, 72 часа – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (2 семестр), итоговая форма отчетности – зачет.

**Содержание дисциплины (модуля)**, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий.

1. Теоретические основы кадровой политики.
2. Факторы, влияющие на формирование и реализацию кадровой политики.
3. Процессы найма и адаптации персонала
4. Анализ кадрового потенциала организации: методы и инструменты.
5. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов: подходы и методы.
6. Разработка кадровых стратегий и планов: подходы и принципы.
7. Управление рисками в кадровой работе.
8. Работа с информационными системами и базами данных в управлении персоналом.
9. Корпоративная культура и этика в кадровой работе.
10. Мониторинг и контроль реализации кадровой политики организации.
11. Современные тенденции и инновации в области управления человеческими ресурсами.
12. Международные аспекты кадровой политики.

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Системный анализ и теория принятия решений»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### **Цели и задачи дисциплины.**

**Целью** изучения дисциплины является формирование у студентов, специализирующихся в области управления персоналом, профессиональных компетенций в области теоретических основ и закономерностей построения и функционирования систем, их системного анализа, а также освоение подходов и методов количественно обоснованного принятия решений.

### **Задачи дисциплины:**

- Продемонстрировать основные методы анализа процессов принятия решения в детерминированных ситуациях, а также в условиях неопределенности и риска
- Раскрыть основные методы анализа и принятия решений в многокритериальных ситуациях.
- Продемонстрировать комбинированные методы для принятия решений в сложных системах.

В результате изучения данного курса обучающиеся получают знания о методологии формализации процесса принятия решений, приобретут навыки и умения классифицировать задачи принятия решений и выбирать адекватные подходы и количественные методы для их решения.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к базовой части ОПОП ВО общепрофессионального блока, реализуется на 1 году обучения (1 курс, 2 семестр).

**3. Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности;

УК-3. Способен разрабатывать, реализовывать и управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, предусматривать и учитывать проблемные ситуации и риски проекта

УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.

ПК-1. Способен самостоятельно планировать и проводить научно-прикладные исследования с использованием современного теоретического и методологического инструментария науки, в том числе инструментов психологических, социологических и статистических исследований.

ПК-2. Способен анализировать полученные результаты и представлять их в виде научной публикации, отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР).

ПК-3. Способен разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности, применять методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом, исходя из целей организации.

ПК-4. Способен разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации, определять параметры и критерии оценки персонала, выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала, организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала, систематизировать, обобщать и анализировать полученные результаты, оценивать эффективность оценки и аттестации персонала.

ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах.

ПК-17. Способен самостоятельно выявлять область, направленность и тему проекта в сфере управления персоналом коммерческих и государственных организаций, его цели и задачи, разрабатывать план реализации проекта и определять ожидаемые результаты, подбирать команду проекта, оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом, разрабатывать пакет документов по проекту.

### **Специализированные профессиональные компетенции**

СПК-2. Способен применять методы анализа данных в области управления персоналом организации.

**Форма обучения:** очная.

**Объем дисциплины (модуля)** составляет 3 з.е., в том числе 36 академических часов, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 72 академических часов

на самостоятельную работу обучающихся. Изучается на 1 курсе (2 семестр), итоговая форма отчетности – экзамен.

**Содержание дисциплины (модуля)**, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий:

- Тема 1. Методология системного анализа.
- Тема 2. Принятие решений в условиях определенности.
- Тема 3. Принятие решений в условиях риска.
- Тема 4. Принятие решений в условиях неопределенности.
- Тема 5. Многокритериальные оптимизационные модели.
- Тема 6. Принятие решений в игровых ситуациях с противоположными и не противоположными интересами.

## **АННОТАЦИЯ**

Учебной дисциплины «Цифровой HR-маркетинг»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### **1. Цели и задачи дисциплины.**

**Целью** изучения дисциплины «Цифровой HR-маркетинг» является формирование у студентов знаний о инструментах цифрового маркетинга для задач, связанных с управлением человеческими ресурсами.

**Задачами** дисциплины являются:

- Изучение основных каналов и инструментов цифрового маркетинга.
- Оптимизация процесса управления в сфере HR
- Построение прогнозных моделей для сферы HR
- Формирование навыков и умений принятия управленческих решений для задач управления персоналом

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к базовой части ОПОП ВО общепрофессионального блока, реализуется на 1 году обучения (1 курс, 2 семестр).

**3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)**, соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.

УК-7. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития.

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

ПК-3. Способен разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать

систему стратегического управления персоналом организации, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности, применять методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом, исходя из целей организации.

ПК-5. Способен самостоятельно разрабатывать стратегию и тактику маркетинга организации и маркетинга персонала на основе анализа сложного окружения (контекста), интерпретации социальных, экономических, правовых и культурных тенденций, прогноза последствий управленческих действий, формировать ценностное предложение работникам и соискателям.

ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах.

ПК-8. Способен разрабатывать мотивационные программы работников в соответствии с целями организации, формировать системы оплаты труда, применять методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, использовать нестимуляционные методы мотивации (информирование, убеждение, внушение и др.), составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов на персонал и фондов на программы и мероприятия по управлению вознаграждением персонала организации.

СПК 1. Способен оценивать инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.

**Форма обучения:** очная.

**Объем дисциплины (модуля)** 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 36 часов – аудиторная нагрузка, из которых 18 часов – лекции, 18 часов – семинары, 36 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (1 семестр), итоговая форма отчетности – *зачет*.

**Содержание дисциплины (модуля)**, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий:

1. Введение в цифровой маркетинг.
2. Цифровой маркетинг для задач управления человеческими ресурсами.
3. Digital-стратегии в сфере HR.
4. ИИ в управлении человеческими ресурсами.
5. HR-аналитика. Реализация на Python.

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Управление проектами»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### 1. Цели и задачи дисциплины.

Целью изучения дисциплины «Управление проектами» является обучение студентов основам управления проектами и навыкам системного организатора.

**Задачами** дисциплины являются:

– изучение с понятийно-категориального аппарата в области управления проектами;

- формирование представлений о методах структуризации и управления проектами;
- обеспечение освоения современных методов управления проектами;
- формирование навыков и умений, необходимых для подготовки обоснования и разработки плана проекта.

В результате изучения данного курса обучающиеся получают знания о методах управления проектами, приобретут навыки и умения структуризации инновационного проекта.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к базовой части ОПОП ВО общепрофессионального блока, реализуется на 1 году обучения (1 курс, 2 семестр).

**3. Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

УК-3. Способен разрабатывать, реализовывать и управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, предусматривать и учитывать проблемные ситуации и риски проекта.

УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-5. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностранных языках), для академического и профессионального взаимодействия.

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.

ПК-17. Способен самостоятельно выявлять область, направленность и тему проекта в сфере управления персоналом коммерческих и государственных организаций, его цели и задачи, разрабатывать план реализации проекта и определять ожидаемые результаты, подбирать команду проекта, оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом, разрабатывать пакет документов по проекту.

**5. Форма обучения:** очная.

**Объем дисциплины (модуля)** 108 часа, 3 зачетные единицы, в том числе 36 часов – аудиторная нагрузка, из которых 16 часов – лекции, 16 часов – семинары, 76 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (1 семестр), итоговая форма отчетности – *экзамен*.

**Содержание дисциплины (модуля),** структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий:

1. Структуризация проекта.

2. Подготовка обоснования проекта.
3. Управление рисками проекта.
4. Завершение проекта.
5. Организационные структуры проектно-ориентированной компании.
6. Бизнес-процессы в управлении проектами.
7. Реализация стратегии компании через проекты.

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Управление безопасностью труда»  
направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### 1. Цели и задачи дисциплины.

**Цель** дисциплины «Управление безопасностью труда» – формирование у студентов системных знаний в области безопасности труда и практических навыков в обеспечении безопасных условий труда на рабочих местах.

#### **Задачи дисциплины:**

- Изучение основных нормативных документов, регламентирующих требования безопасности и охраны труда.
- Освоение методов идентификации и анализа опасных и вредных производственных факторов.
- Формирование навыков разработки мероприятий по предотвращению травматизма и профессиональных заболеваний.
- Обучение методам оценки и контроля состояния безопасности труда на рабочих местах.
- Развитие способности оценивать эффективность внедряемых мер по обеспечению безопасности труда.

В результате изучения дисциплины обучающиеся получают системные знания в области безопасности и охраны труда, а также сформируют навыки и умения по обеспечению безопасных условий труда на рабочих местах. студенты научатся анализировать и оценивать опасные и вредные производственные факторы, разрабатывать мероприятия по предотвращению травматизма и профессиональных заболеваний, а также контролировать состояние безопасности труда на рабочих местах.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к вариативной части ОПОП ВО, реализуется на 1 году обучения (1 курс, 2 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.

ПК-6. Способен диагностировать, формировать и развивать организационную культуру, создавать комфортные и безопасные условия труда в организации, применять методы

оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала, обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма, профессиональных заболеваний.

ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах.

ПК-10. Способен использовать знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для осуществления информационной поддержки по юридическим вопросам поиска, привлечения, подбора, отбора, оценки, аттестации, мотивации, обучения и развития персонала.

ПК-13. Способен разрабатывать и внедрять профессиональные, в том числе корпоративные стандарты в области управления персоналом, составлять описания, определять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня, проводить подбор и найм персонала в соответствии с выделенными требованиями.

**5. Форма обучения:** очная.

**Объем дисциплины (модуля)** 108 часа, 3 зачетные единицы, в том числе 36 часов – аудиторная нагрузка, из которых 16 часов – лекции, 16 часов – семинары, 76 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (1 семестр), итоговая форма отчетности – *зачет*.

**Содержание дисциплины (модуля)**, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий:

1. Введение в предмет.
2. Нормативно-правовое регулирование безопасности и охраны труда.
3. Идентификация и анализ опасных и вредных факторов на производстве.
4. Оценка и управление рисками на рабочих местах.
5. Разработка мероприятий по предотвращению травматизма и заболеваний.
6. Контроль и мониторинг состояния безопасности труда.
7. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
8. Ответственность за нарушения требований безопасности и охраны труда.

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Цифровая HR-аналитика и анализ данных»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### 1. Цели и задачи дисциплины.

**Цель дисциплины** заключается в обучении студентов применению методов анализа данных для решения задач в области управления человеческими ресурсами. Задачи дисциплины включают изучение основ HR-аналитики, методов обработки и анализа данных, а также применение полученных знаний для решения практических задач в сфере управления персоналом.

#### **Задачи дисциплины:**

- Изучение основных положений HR-аналитики и методов анализа данных.
- Освоение инструментов для сбора и обработки данных.
- Формирование умений и навыков анализа данных и принятия решений на основе полученных результатов.
- Обучение применению HR-аналитики в различных сферах управления персоналом (подбор, адаптация, обучение, мотивация и т.д.).

- Развитие способности оценивать эффективность HR-стратегий на основе анализа данных.

В результате изучения дисциплины обучающиеся сформируют необходимые в профессиональной деятельности знания в области HR-аналитики, разовьют умения и навыки работы с данными, научатся применять методы анализа данных для принятия решений в сфере HR, а также оценивать эффективность HR-стратегий.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к вариативной части ОПОП ВО, реализуется на 1 году обучения (1 курс, 2 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.

СПК-2. Способен применять методы анализа данных в области управления персоналом организации.

**5. Форма обучения:** очная.

**Объем дисциплины (модуля)** 108 часа, 3 зачетные единицы, в том числе 48 часов – аудиторная нагрузка, из которых 16 часов – лекции, 32 часа – семинары, 60 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (2 семестр), итоговая форма отчетности – *экзамен*.

**Содержание дисциплины (модуля),** структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий:

1. Основные понятия HR-аналитики и анализа данных.
2. Основы статистики и методы обработки данных.
3. Применение HR-аналитики в различных областях управления персоналом.
4. Оценка эффективности HR-стратегий на основе анализа данных.
5. Анализ данных и принятие решений в сфере подбора персонала.
6. HR-аналитика в области адаптации и развития персонала.
7. Анализ данных в обучении и развитии персонала.
8. Анализ мотивации и удовлетворенности персонала.
9. Современные инструменты и технологии для HR-аналитики.
10. Визуализация и презентация результатов HR-анализа.
11. Профессиональная этика и ответственность.

# **CEMECTP 3**

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом»  
направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### 1. Цели и задачи дисциплины.

**Цель** дисциплины «Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом» – формирование у студентов компетенций в области применения информационно-аналитических технологий для решения задач управления персоналом.

#### **Задачи дисциплины:**

- изучение основных информационно-аналитических инструментов, используемых в управлении персоналом;
- освоение методов анализа данных в HR-менеджменте;
- формирование навыков применения информационных систем для оптимизации работы с персоналом;
- обучение использованию технологий анализа данных для оценки эффективности HR-процессов;
- развитие способности принимать обоснованные решения на основе результатов анализа данных.

В результате изучения данного курса студенты получают знания, умения и навыки в области применения информационно-аналитических технологий в управлении персоналом, научатся использовать различные инструменты анализа данных для оптимизации HR-процессов, оценивать эффективность HR-стратегий и принимать обоснованные управленческие решения.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к вариативной части ОПОП ВО, реализуется на 1 году обучения (2 курс, 3 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.

СПК-2. Способен применять методы анализа данных в области управления персоналом организации.

**. Форма обучения:** очная.

**Объем дисциплины (модуля)** 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 36 часов – аудиторная нагрузка, из которых 18 часов – лекции, 18 часов – семинары, 36 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (2 семестр), итоговая форма отчетности – экзамен.

**Содержание дисциплины (модуля) структурировано по темам (разделам):**

1. Введение в информационно-аналитические технологии управления персоналом.
2. Основы статистики и методов обработки данных в HR.
3. Применение информационных систем в управлении персоналом.
4. Оценка эффективности HR-стратегий с использованием анализа данных.
5. Анализ данных и оптимизация процессов подбора персонала.
6. Использование информационно-аналитических технологий в адаптации и развитии персонала.

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Управление вознаграждением»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### 1. Цели и задачи дисциплины.

**Целью** дисциплины «Управление вознаграждением» является формирование у студентов знаний, навыков и компетенций в области управления системами вознаграждения в организации с целью мотивации и удержания персонала, а также обеспечения соответствия вознаграждения стратегическим целям предприятия.

#### **Задачи** дисциплины:

- Изучение основных концепций и методов управления вознаграждением.
- Формирование знаний о правовых аспектах и нормативных требованиях к управлению вознаграждением.
- Формирование понимания роли вознаграждения в мотивации сотрудников и достижении бизнес-целей.
- Ознакомление с методами оценки и анализа рынка труда и конкурентоспособности вознаграждения.
- Изучение принципов и методов разработки и администрирования систем вознаграждения.
- Анализ международных практик и трендов в области управления вознаграждением.

В результате изучения данного курса обучающиеся получают знания о современных подходах и концепциях управления вознаграждением, умения и навыки разработки и внедрения эффективных систем вознаграждения, учитывающих стратегические цели организации, разовьют умения и навыки анализа рынка труда и конкурентоспособности вознаграждения.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к вариативной части ОПОП ВО, реализуется на 1 году обучения (2 курс, 3 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

ПК-3. Способен разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности, применять методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом, исходя из целей организации.

ПК-4. Способен разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации, определять параметры и критерии оценки персонала, выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала, организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала, систематизировать, обобщать и анализировать полученные результаты, оценивать эффективность оценки и аттестации персонала.

ПК-6. Способен диагностировать, формировать и развивать организационную культуру, создавать комфортные и безопасные условия труда в организации, применять методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала, обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма, профессиональных заболеваний.

ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах.

ПК-8. Способен разрабатывать мотивационные программы работников в соответствии с целями организации, формировать системы оплаты труда, применять методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, использовать нестимуляционные методы мотивации (информирование, убеждение, внушение и др.), составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов на персонал и фондов на программы и мероприятия по управлению вознаграждением персонала организации.

ПК-9. Способен применять методы кадрового консультирования и кадрового аудита, технологии разработки и проведения комплексных процедур психологической, социальной и экономической диагностики деятельности по управлению персоналом, аудита основных функций и направлений работы с персоналом коммерческих и государственных организаций, контроллинга управленческих процессов.

ПК-10. Способен использовать знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для осуществления информационной поддержки по юридическим вопросам поиска, привлечения, подбора, отбора, оценки, аттестации, мотивации, обучения и развития персонала.

СПК-1. Способен оценивать инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.

**. Форма обучения:** очная.

**Объем дисциплины (модуля)** 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 36 часов – аудиторная нагрузка, из которых 18 часов – лекции, 18 часов – семинары, 36 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 2 курсе (3 семестр), итоговая форма отчетности – *зачет*.

## **Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам):**

1. Роль и значение управления вознаграждением в организации.
2. Основные концепции и принципы управления вознаграждением.
3. Анализ и оценка рынка труда и конкурентоспособности вознаграждения.
4. Разработка и администрирование систем вознаграждения.
5. Законодательные и нормативные аспекты управления вознаграждением.
6. Международные практики и тренды.

## **АННОТАЦИЯ**

Учебной дисциплины «Управление эффективностью труда»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### **1. Цели и задачи дисциплины.**

**Цель** дисциплины «Управление эффективностью труда» – формирование у студентов базовых знаний и навыков в области управления эффективностью работы персонала, необходимых для успешной профессиональной деятельности в сфере управления человеческими ресурсами.

**Задачи** дисциплины включают:

- изучение теоретических основ управления эффективностью труда;
- освоение методов оценки эффективности работы персонала;
- формирование навыков разработки и реализации мероприятий по повышению эффективности труда;
- обучение применению современных инструментов и технологий для управления эффективностью;
- развитие способности анализировать и оценивать результаты деятельности по управлению эффективностью труда.

В результате изучения данного курса студенты получают системные знания в области управления эффективностью труда, разовьют умения и навыки оценки и повышения эффективности работы персонала.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к вариативной части ОПОП ВО, реализуется на 1 году обучения (2 курс, 3 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

ПК-3. Способен разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности, применять методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом, исходя из целей организации.

ПК-4. Способен разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации, определять параметры и критерии оценки персонала, выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала, организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала, систематизировать, обобщать и анализировать полученные результаты, оценивать эффективность оценки и аттестации персонала.

ПК-6. Способен диагностировать, формировать и развивать организационную культуру, создавать комфортные и безопасные условия труда в организации, применять методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала, обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма, профессиональных заболеваний.

ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах.

ПК-8. Способен разрабатывать мотивационные программы работников в соответствии с целями организации, формировать системы оплаты труда, применять методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, использовать нестимуляционные методы мотивации (информирование, убеждение, внушение и др.), составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов на персонал и фондов на программы и мероприятия по управлению вознаграждением персонала организации.

ПК-9. Способен применять методы кадрового консультирования и кадрового аудита, технологии разработки и проведения комплексных процедур психологической, социальной и экономической диагностики деятельности по управлению персоналом, аудита основных функций и направлений работы с персоналом коммерческих и государственных организаций, контроллинга управленческих процессов.

ПК-10. Способен использовать знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для осуществления информационной поддержки по юридическим вопросам поиска, привлечения, подбора, отбора, оценки, аттестации, мотивации, обучения и развития персонала.

СПК-1. Способен оценивать инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.

**. Форма обучения:** очная.

**Объем дисциплины (модуля)** 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 36 часов – аудиторная нагрузка, из которых 18 часов – лекции, 18 часов – семинары, 36 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 2 курсе (3 семестр), итоговая форма отчетности – *экзамен*.

**. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам):**

1. Введение в управление эффективностью труда.
2. Теоретические основы управления эффективностью труда.
3. Методы оценки эффективности работы персонала.

4. Разработка и реализация мероприятий по повышению эффективности.
5. Применение современных инструментов и технологий управления эффективностью.
6. Оценка и анализ результатов управления эффективностью.

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Технологии обучения и развития персонала в цифровой экономике»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### 1. Цели и задачи дисциплины.

**Целью** дисциплины «Технологии обучения и развития персонала в цифровой экономике» является формирование у студентов компетенций и практических навыков в области современных методов и технологий обучения и развития персонала, адаптированных к цифровой экономике.

**Задачи** дисциплины:

- Сформировать знания об основах обучения и развития персонала в контексте цифровой экономики.
- Изучить современные методы и инструменты обучения и развития, основанные на цифровых технологиях.
- Сформировать умения и навыки создания и проведения эффективных образовательных программ и мероприятий.
- Изучить принципы и инструменты оценки эффективности обучения и развития персонала.
- Изучить вопросы адаптации традиционных образовательных методов к цифровой среде.
- Изучить методы обучения и развития виртуальных команд и распределенных рабочих групп.
- Сформировать знания современных образовательных платформ и инструментов.

В результате изучения данного курса обучающиеся получают знание современных технологий обучения и развития персонала в цифровой экономике, умения и навыки применения цифровых инструментов и платформ для создания и проведения образовательных программ, оценки эффективности обучения и развития персонала.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к вариативной части ОПОП ВО, реализуется на 1 году обучения (2 курс, 3 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

**. Форма обучения:** очная.

**Объем дисциплины (модуля)** 108 часа, 3 зачетные единицы, в том числе 36 часов – аудиторная нагрузка, из которых 18 часов – лекции, 18 часов – семинары, 72 часа – самостоятельная работа студентов. Изучается на 2 курсе (3 семестр), итоговая форма отчетности – *зачет*.

**. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам):**

1. Основы обучения и развития персонала в цифровой экономике
2. Современные методы обучения и развития персонала в организации
3. Проектирование образовательных программ

4. Управление знаниями и цифровой грамотностью
5. Обучение виртуальных команд и распределенных групп

# **ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВЫБОРУ**

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Методы количественного анализа в менеджменте»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### 1. Цель и задачи дисциплины

**Целями** изучения учебной дисциплины «Методы количественного анализа в менеджменте» являются:

- изучение базовых статистических и количественных методов для их практического применения к анализу данных и принятию эффективных управленческих решений;
- изучение программного инструментария для его практического применения к анализу данных и принятию эффективных управленческих решений.

**Задачами** дисциплины являются:

1. Изучить основные характеристики описательной статистики, методы их вычисления и интерпретации.
2. Изучить методы количественного анализа неопределенности, способы классификации недетерминированных задач.
3. Сформировать навыки и умения использования современного программного инструментария персонального анализа первичных данных.
4. Сформировать навыки и умения практического вычисления количественных характеристик процессов в условиях неопределенности.
5. Изучить современные методы принятия решений в условиях неопределенности.

В результате изучения данного курса обучающиеся получают знания о методах первичного анализа данных, приобретут навыки и умения анализа недетерминированных ситуаций.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к дисциплинам по выбору, реализуется на 1 году обучения (1 курс, 1 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

### Универсальные компетенции

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности;

УК-3. Способен разрабатывать, реализовывать и управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, предусматривать и учитывать проблемные ситуации и риски проекта

### Общепрофессиональные компетенции

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.

### **Профессиональные компетенции**

ПК-1. Способен самостоятельно планировать и проводить научно-прикладные исследования с использованием современного теоретического и методологического инструментария науки, в том числе инструментов психологических, социологических и статистических исследований.

ПК-3. Способен разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности, применять методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом, исходя из целей организации.

ПК-17. Способен самостоятельно выявлять область, направленность и тему проекта в сфере управления персоналом коммерческих и государственных организаций, его цели и задачи, разрабатывать план реализации проекта и определять ожидаемые результаты, подбирать команду проекта, оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом, разрабатывать пакет документов по проекту.

### **Специализированные профессиональные компетенции**

СПК-2. Способен применять методы анализа данных в области управления персоналом организации.

**. Форма обучения:** очная.

**Объем дисциплины (модуля)** составляет 3 з.е., в том числе 36 академических часов, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 72 академических часа на самостоятельную работу обучающихся. Изучается на 1 курсе (1 семестр), итоговая форма отчетности – *экзамен*.

**. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам):**

Тема 1. Описание данных: графики и таблицы

Темы 2. Описание данных: обобщающие показатели

Тема 3. Вероятность и распределения вероятностей

Тема 4. Нормальные, биномиальные и Пуассоновские распределения

Тема 5. Многошаговые процедуры принятия решений в условиях неопределенности

Тема 6. Выборки и распределения выборок

Тема 7. Оценка доверительных интервалов

Тема 8. Проверка гипотез

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Python: введение в анализ данных»  
направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### 1. Цель и задачи дисциплины

**Целью** изучения дисциплины «Python: введение в анализ данных» являются формирование у студентов знаний в области анализа больших массивов данных, понимании типов данных, умении построения прогнозных регрессионных моделей, а также моделей для задач классификации и кластеризации.

**Задачами** дисциплины являются:

- изучение типов и структур данных языка программирования Python;
- первичный анализ данных и описательная статистика;
- “очистка” и подготовка данных для последующего построения модели;
- формирование навыков и умений, необходимых для построения моделей на основе алгоритмов машинного обучения

В результате изучения данного курса обучающиеся получают знания о типах и структурах данных языка программирования Python, о принципах использования различных типов в данных в зависимости от решаемой задачи, о методах анализа больших данных и алгоритмах машинного обучения, приобретут навыки и умения построения моделей прогнозирования, классификации, кластеризации, выявления аномальных значений

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к дисциплинам по выбору, реализуется на 1 году обучения (2 курс, 2 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

УК-3. Способен разрабатывать, реализовывать и управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, предусматривать и учитывать проблемные ситуации и риски проекта

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.

ПК-3. Способен разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности, применять методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом, исходя из целей организации.

СПК-2. Способен применять методы анализа данных в области управления персоналом организации.

**. Форма обучения:** очная.

**Объем дисциплины (модуля)** составляет 3 з.е., в том числе 30 академических часов, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 78 академических часа на самостоятельную работу обучающихся. Изучается на 1 курсе (2 семестр), итоговая форма отчетности – *зачет*.

**. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам):**

1. Библиотеки языка программирования Python.
2. Типы и структуры данных в Python.
3. Загрузка данных в программу и предварительный анализ.
4. Функции Python для анализа данных.
5. Построение регрессионных моделей.
6. Построение моделей классификации.

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Бережливое производство и управление производительностью труда»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### 1. Цель и задачи дисциплины

**Целью** изучения дисциплины «Бережливое производство» является формирование у студентов системного представления об управлении современными производственными системами, основанными на принципах бережливого производства.

**Задачами** дисциплины являются:

- изучение принципов и инструментов бережливого производства, концепции непрерывного совершенствования;
- создание представлений о потерях в производственных потоках создания ценности и методах их устранения;
- освоение современных методов управления потоками создания ценности, выравнивания и синхронизации производственных операций с целью повышения эффективности производства;
- формирование навыков и умений, необходимых для успешного внедрения концепции бережливого производства на предприятиях.

В результате изучения данного курса обучающиеся получают знания об эволюции производственного менеджмента и истории возникновения концепции бережливого производства, а также об отличиях ее от традиционных подходов к управлению производством, приобретут навыки и умения оценки и повышения эффективности производственных систем.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к дисциплинам по выбору, реализуется на 2 году обучения (2 курс, 4 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.**

Универсальные компетенции

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности;

УК-3. Способен разрабатывать, реализовывать и управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, предусматривать и учитывать проблемные ситуации и риски проекта

УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели

#### Общепрофессиональные компетенции

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

#### Профессиональные компетенции

ПК-3. Способен разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности, применять методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом, исходя из целей организации.

ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах.

ПК-11. Способен определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения.

ПК-17. Способен самостоятельно выявлять область, направленность и тему проекта в сфере управления персоналом коммерческих и государственных организаций, его цели и задачи, разрабатывать план реализации проекта и определять ожидаемые результаты, подбирать команду проекта, оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом, разрабатывать пакет документов по проекту.

ПК-18. Способен разрабатывать планы, методические материалы, учебные планы и

программы, проекты локальных актов по обучению и развитию персонала, способен проводить внутриорганизационное обучение персонала, осуществлять наставничество, преподавать специализированные дисциплины, формирующие профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом, с использованием самостоятельно подготовленных программ тренингов, сценариев деловых и ролевых игр, описаний проблемных ситуаций (кейсов).

ПК-20. Способен внедрять системы управления по компетенциям, управления знаниями и управления талантами в организации, применять технологии и методы управления преемственностью в организации, формировать кадровый резерв.

Специализированные профессиональные компетенции

СПК-4. Способен разрабатывать мероприятия по осуществлению организационных и технологических изменений в организации в области управления персоналом.

**. Форма обучения:** очная.

**Объем курса** – 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 24 часа – аудиторная нагрузка, из которых 6 часов – лекции, 18 часов – семинары, 48 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 2 курсе (4 семестр), итоговая форма отчетности – *зачет*.

**. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам):**

1. Сущность концепции «Бережливое производство».
2. Ключевые принципы бережливого производства.
3. Поток создания ценности. Обеспечение непрерывности и равномерности потока.
4. Принципы «вытягивания» и «выталкивания» продукта.
5. Концепция непрерывного совершенствования (кайдзен).
6. Условия успешного внедрения концепции бережливого производства и примеры из практики.

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Инновационное лидерство»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### 1. Цель и задачи дисциплины

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к дисциплинам по выбору, реализуется на 2 году обучения (2 курс, 3 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.**

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

УК-2. Способен использовать философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач.

УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-5. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностранном языке), для академического и профессионального взаимодействия.

УК-6. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

ПК-6. Способен диагностировать, формировать и развивать организационную культуру, создавать комфортные и безопасные условия труда в организации, применять методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала, обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма, профессиональных заболеваний.

ПК-8. Способен разрабатывать мотивационные программы работников в соответствии с целями организации, формировать системы оплаты труда, применять методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, использовать нестимуляционные методы мотивации (информирование, убеждение, внушение и др.), составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов на персонал и фондов на программы и мероприятия по управлению вознаграждением персонала организации.

ПК-9. Способен применять методы кадрового консультирования и кадрового аудита, технологии разработки и проведения комплексных процедур психологической, социальной и экономической диагностики деятельности по управлению персоналом, аудита основных функций и направлений работы с персоналом коммерческих и государственных организаций, контроллинга управленческих процессов.

ПК-14. Способен выстраивать эффективное общение и управленческое воздействие на основе диагностики факторов поведения личности в сложных системах с учетом индивидуальных и групповых, социально-психологических, этнических, гендерных и возрастных особенностей персонала, а также с учетом характеристик организационной культуры.

ПК-15. Способен направлять поведение индивидов (группы) и организовывать профессиональное взаимодействие на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуального жизненного пути человека.

СПК-1. Способен оценивать инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.

**. Форма обучения:** очная.

**Объем курса** –72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 24 часов – аудиторная нагрузка, из которых 8 часов – лекции, 16 часов – семинары, 48 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 2 курсе (3 семестр), итоговая форма отчетности – *зачет*.

**. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам):**

1. Лидеры в быстроменяющемся VUCA-мире.
2. Инновационные лидеры – руководители нового типа, играющие на опережение.
3. Компетенции лидеров-инноваторов, востребованные в реальности VUCA-мира.
4. Ключевые роли лидера-инноватора.
5. Макролидерство в руководстве инновационной компанией и инновационной командой.
6. Коучинг инноваций как внутренняя рефлексия лидера.
7. Макролидерство в построении инвестиционной культуры.
8. Инновационное лидерство в действии.
9. Трансформация роли лидера- инноватора в период изменений.
10. Трансформационное лидерство-инноватора.

## **АННОТАЦИЯ**

Учебной дисциплины «Информационная безопасность и защита информации»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### **1. Цель и задачи дисциплины**

**Целью** изучения дисциплины «Информационная безопасность и защита информации» является получение необходимых знаний и навыков для обеспечения информационной безопасности как в масштабах корпоративного уровня, так и в рамках личного использования устройств с выходом в интернет.

При изучении курса ставятся следующие **задачи**:

- Изучение теоретических основ информационной и кибербезопасности.
- Анализ основных киберугроз.
- Анализ действующего законодательства в контексте кибербезопасности.
- Ознакомление с операционной системой Linux. Версия Kali Linux.
- Моделирование ситуации атаки на устройство и решение проблемы (кейсы).

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к дисциплинам по выбору, реализуется на 2 году обучения (2 курс, 3 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

Универсальные компетенции

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности;

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.

ПК-2. Способен анализировать полученные результаты и представлять их в виде научной публикации, отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР).

**. Форма обучения:** очная.

**Объем курса** – 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 24 часа – аудиторная нагрузка, из которых 6 часов – лекции, 18 часов – семинары, 48 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 2 курсе (4 семестр), итоговая форма отчетности – *зачет*.

**. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам):**

1. Основы информационной безопасности.
2. Законодательная база по обеспечению информационной и кибербезопасности.
3. Угрозы информационной безопасности: безопасное пользование устройствами и интернетом.
4. Вирусология.
5. «Этический» хакинг.
6. Программно-аппаратные устройства для обеспечения корпоративной информационной безопасности.

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Интеллектуальные методы анализа бизнес-информации»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### 1. Цель и задачи дисциплины

**Целью** изучения дисциплины «Интеллектуальные методы анализа бизнес-информации» является изучение методов математического моделирования для их практического применения с целью принятию эффективных управленческих решений.

**Задачами** дисциплины являются:

- изучение понятийно-категориального аппарата в области формирования и анализа чувствительности оптимизационных моделей;
- формирование представлений о методах построения регрессионных моделей;
- обеспечение освоения современных методов оценки качества регрессионных моделей;
- формирование навыков и умений, необходимых для построения имитационных моделей, визуализации и анализа их результатов.

В результате изучения данного курса обучающиеся получают знания о методах построения оптимизационных, регрессионных и имитационных моделей, приобретут навыки и умения использования программного инструментария их анализа, визуализации и интерпретации результатов.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к дисциплинам по выбору, реализуется на 2 году обучения (2 курс, 3 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

Универсальные компетенции

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности;

Общепрофессиональные компетенции

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.

Профессиональные компетенции

ПК-1. Способен самостоятельно планировать и проводить научно-прикладные исследования с использованием современного теоретического и методологического инструментария науки, в том числе инструментов психологических, социологических и статистических исследований.

ПК-3. Способен разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать

систему стратегического управления персоналом организации, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности, применять методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом, исходя из целей организации.

ПК-17. Способен самостоятельно выявлять область, направленность и тему проекта в сфере управления персоналом коммерческих и государственных организаций, его цели и задачи, разрабатывать план реализации проекта и определять ожидаемые результаты, подбирать команду проекта, оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом, разрабатывать пакет документов по проекту.

Специализированные профессиональные компетенции

СПК-2. Способен применять методы анализа данных в области управления персоналом организации.

**Иметь опыт:** построения оптимизационных, имитационных и регрессионных моделей, оценки качества моделей, инструментальной поддержки процесса моделирования.

**. Форма обучения:** очная.

**Объем курса** – 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 36 часов – аудиторная нагрузка, из которых 12 часов – лекции, 24 часов – семинары, 36 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 2 курсе (3 семестр), итоговая форма отчетности – зачет.

**. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам):**

1. Оптимизационные модели.
2. Имитационное моделирование.
3. Регрессионный анализ: оценка зависимостей.

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Социально-экономическая статистика»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### 1. Цель и задачи дисциплины

**Целью** изучения дисциплины «Социально-экономическая статистика» является формирование у студентов, специализирующихся в области управления персоналом, профессиональных компетенций в области теоретических основ и практических навыков проведения статистических исследований, а также освоение подходов и методов работы с основными показателями социально-экономической статистики.

**Задачи дисциплины:**

- Продемонстрировать основные методы статистического анализа данных.
- Раскрыть содержание основные разделов социально-экономической статистики.
- Продемонстрировать практические приемы решения типовых статистических задач.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к дисциплинам по выбору, реализуется на 2 году обучения (2 курс, 3 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

Общепрофессиональные компетенции

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

Профессиональные компетенции

ПК-1. Способен самостоятельно планировать и проводить научно-прикладные исследования с использованием современного теоретического и методологического инструментария науки, в том числе инструментов психологических, социологических и статистических исследований.

ПК-2. Способен анализировать полученные результаты и представлять их в виде научной публикации, отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР).

ПК-3. Способен разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности, применять методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом, исходя из целей организации.

ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах.

ПК-8. Способен разрабатывать мотивационные программы работников в соответствии с целями организации, формировать системы оплаты труда, применять методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, использовать нестимуляционные методы мотивации (информирование, убеждение, внушение и др.), составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов на персонал и фондов на программы и мероприятия по управлению вознаграждением персонала организации.

ПК-11. Способен определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения.

ПК-20. Способен внедрять системы управления по компетенциям, управления знаниями и управления талантами в организации, применять технологии и методы управления преемственностью в организации, формировать кадровый резерв.

Специализированные профессиональные компетенции

СПК-2. Способен применять методы анализа данных в области управления персоналом организации.

**. Форма обучения:** очная.

**Объем курса** – 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 24 часа – аудиторная нагрузка, из которых 6 часов – лекции, 18 часов – семинары, 48 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 2 курсе (4 семестр), итоговая форма отчетности – *зачет*.

**. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам):**

1. Предмет и метод социально-экономической статистики. Статистическое наблюдение. Статистические выборки.
2. Сводка и группировка. Ряды распределения. Доверительные интервалы оценок.
3. Абсолютные и относительные величины. Средние величины. Типовые задачи статистики.
4. Основные макроэкономические показатели.
5. Демографическая статистика.
6. Статистика рынка труда и занятости населения.
7. Статистика уровня жизни.

## **АННОТАЦИЯ**

Учебной дисциплины «Моделирование бизнес-процессов в HR»

направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### **1. Цель и задачи дисциплины**

**Целью** изучения дисциплины «Моделирование бизнес-процессов в HR» является формирование у студентов знаний процессного управления компанией, навыков управления кадровой деятельностью предприятия на основе методологии процессного управления.

**Задачами** дисциплины являются:

- изучение с понятийно-категориального аппарата в области управления бизнес-процессами;
- формирование представлений о процессном подходе к управлению и его отличию от традиционного функционального подхода;
- обеспечение освоения современных методов диагностирования параметров моделей бизнес-процессов и программных средств моделирования и анализа бизнес-процессов;
- формирование навыков и умений, необходимых для постановки целей и формулирования задач, связанных с реализацией процессного подхода в сфере управления персоналом.

В результате изучения данного курса обучающиеся получают знания об эволюции концепции процессного подхода к управлению, о методологии и принципах процессного управления, о методах анализа и реинжиниринга бизнес-процессов, приобретут навыки и умения оценки достоинств и недостатков различных типов управления и последствий их применения, моделирования бизнес-процессов и использования информационных технологий для оптимизации бизнес-процессов в сфере управления персоналом.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к дисциплинам по выбору, реализуется на 2 году обучения (2 курс, 3 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

#### Универсальные компетенции

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели.

#### Общепрофессиональные компетенции

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.

#### Профессиональные компетенции

ПК-1. Способен самостоятельно планировать и проводить научно-прикладные исследования с использованием современного теоретического и методологического инструментария науки, в том числе инструментов психологических, социологических и статистических исследований.

ПК-2. Способен анализировать полученные результаты и представлять их в виде научной публикации, отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР).

ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах.

ПК-8. Способен разрабатывать мотивационные программы работников в соответствии с целями организации, формировать системы оплаты труда, применять методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, использовать нестимуляционные методы мотивации (информирование, убеждение, внушение и др.), составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов на персонал и фондов на программы и мероприятия по управлению вознаграждением персонала организации.

ПК-11. Способен определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения.

ПК-17. Способен самостоятельно выявлять область, направленность и тему проекта в сфере управления персоналом коммерческих и государственных организаций, его цели и задачи,

разрабатывать план реализации проекта и определять ожидаемые результаты, подбирать команду проекта, оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом, разрабатывать пакет документов по проекту.

Специализированные профессиональные компетенции

СПК-2. Способен применять методы анализа данных в области управления персоналом организации.

СПК-4. Способен разрабатывать мероприятия по осуществлению организационных и технологических изменений в организации в области управления персоналом.

**. Форма обучения:** очная.

**Объем курса** – 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 24 часа – аудиторная нагрузка, из которых 6 часов – лекции, 18 часов – семинары, 48 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 2 курсе (4 семестр), итоговая форма отчетности – *зачет*.

**Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам):**

1. Сущность бизнес-процессов, бизнес-процессы как объект управления.
2. Моделирование и анализ бизнес-процессов в HR.
3. Проектирование процессов.
4. Управление эффективностью процессов HR.
5. Трансформация бизнес-процессов.
6. Внедрение процессного управления в сфере управления персоналом.

## **АННОТАЦИЯ**

Учебной дисциплины «Формирование и развитие команд»  
направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### **1. Цель и задачи дисциплины**

**Целью** учебной дисциплины «Формирование и развитие команд» является ознакомить слушателей с основами теоретических и практических знаний о формировании и развитии проектных команд для бизнес-проектов и стартапов

**Задачами дисциплины является:**

- дать основы формирования «проектных» команд, способных реализовывать проекты, направленные на развитие бизнеса и стартапов;
- сформировать развитие управленческих и проектных компетенций слушателей для эффективной реализации мероприятий, направленных на проектное управление;
- развить проектное и предпринимательское мышление руководителя и управленческой команды.

В процессе изучения дисциплины студенты должны получить ясные представления о структуре делового общения и типах коммуникаций в организации, умении выбирать правильные стратегии и формы коммуникаций на различных уровнях организации.

Особое внимание уделяется изучению и осмыслению современных проблем и реальных процессов, характеризующих состояние и уровень развития управления человеческими ресурсами и управления персоналом организации как в масштабе общества в целом, так и в высокотехнологичных предприятиях для обеспечения конкурентоспособности инновационного предприятия на рынке.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к дисциплинам по выбору, реализуется на 2 году обучения (2 курс, 3 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности;

УК-3. Способен разрабатывать, реализовывать и управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, предусматривать и учитывать проблемные ситуации и риски проекта

УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ПК-15. Способен направлять поведение индивидов (группы) и организовывать профессиональное взаимодействие на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуального жизненного пути человека.

ПК-16. Способен обеспечивать профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания персонала, заниматься профилактикой, предупреждением возникновения и разрешением трудовых конфликтов и споров.

СПК-3. Способен осуществить организационное взаимодействие с применением современных информационно-телекоммуникационных технологий, управлять удаленной работой сотрудников.

**. Форма обучения:** очная.

**Объем курса** – 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 24 часа – аудиторная нагрузка, из которых 6 часов – лекции, 18 часов – семинары, 48 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 2 курсе (4 семестр), итоговая форма отчетности – *зачет*.

**. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам):**

Раздел 1. Формирование и развитие команды.

Тема 1.1. Команды и группы.

Тема 1.2. Особенности управления командой.

Тема 1.3. Проектные команды. Процедура набора команды.

Раздел 2. Модели управления командами.

Тема 2.1. Модель управления командой 5F по А. Долгову.

Тема 2.2. Роль Лидера в управление командами.

Тема 2.3. Командная работа в проекте.

Тема 2.4. Мотивация проектной команды.

Тема 2.5. Управление коммуникациями в проекте.

Раздел 3. Развитие управленческой команды.

Тема 3.1. Динамика развития проектной команды.

Тема 3.2. Факторы и модели эффективной команды.

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Психология личности и профессиональное самоопределение»  
направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### 1. Цель и задачи дисциплины

**Цель дисциплины** заключается в формировании у студентов систематизированного представления о психологических аспектах личности и процессах профессионального самоопределения, а также развитие навыков самостоятельного анализа и оценки собственных профессиональных выборов и перспектив.

**Задачами** дисциплины являются:

1. Изучение основных теоретических подходов к пониманию личности и её развития в контексте профессионального становления.
2. Формирование представлений о факторах, влияющих на выбор профессии и успешность профессиональной деятельности.
3. Освоение методов диагностики личностных особенностей и профессиональных интересов.
4. Развитие умений и навыков анализа и рефлексии собственного профессионального опыта, а также опыта других людей.
5. Изучение стратегий и методов профессионального саморазвития и самообразования.

В результате изучения данного курса обучающиеся получают знание основных теорий и концепций психологии личности и профессионального самоопределения, разовьют умения и навыки применения различных методов диагностики личностных особенностей и интересов, анализа и рефлексии своего профессионального опыта и опыта других людей, понимание основных факторов, влияющих на выбор профессии и успех в профессиональной деятельности.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к дисциплинам по выбору, реализуется на 2 году обучения (2 курс, 3 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

УК-2. Способен использовать философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач.

УК-5. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностранных языках), для академического и профессионального взаимодействия.

УК-6. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-7. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития.

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

ПК-4. Способен разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации, определять параметры и критерии оценки персонала, выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала, организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала, систематизировать, обобщать и анализировать полученные результаты, оценивать эффективность оценки и аттестации персонала.

ПК-9. Способен применять методы кадрового консультирования и кадрового аудита, технологии разработки и проведения комплексных процедур психологической, социальной и экономической диагностики деятельности по управлению персоналом, аудита основных функций и направлений работы с персоналом коммерческих и государственных организаций, контроллинга управленческих процессов.

ПК-14. Способен выстраивать эффективное общение и управленческое воздействие на основе диагностики факторов поведения личности в сложных системах с учетом индивидуальных и групповых, социально-психологических, этнических, гендерных и возрастных особенностей персонала, а также с учетом характеристик организационной культуры.

ПК-15. Способен направлять поведение индивидов (группы) и организовывать профессиональное взаимодействие на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуального жизненного пути человека.

ПК-16. Способен обеспечивать профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания персонала, заниматься профилактикой, предупреждением возникновения и разрешением трудовых конфликтов и споров.

СПК-1. Способен оценивать инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.

СПК-3. Способен осуществить организационное взаимодействие с применением современных информационно-телекоммуникационных технологий, управлять удаленной работой сотрудников.

**. Форма обучения:** очная.

**Объем курса** – 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 24 часа – аудиторная нагрузка, из которых 6 часов – лекции, 18 часов – семинары, 48 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 2 курсе (3 семестр), итоговая форма отчетности – *зачет*.

**. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам):**

1. Теоретические подходы к изучению личности.
2. Структура и развитие личности.
3. Профессиональное определение и его этапы.
4. Внутренние и внешние факторы, влияющие на профессиональный выбор.
5. Методы диагностики личностных качеств и профессиональных предпочтений.
6. Планирование карьеры и стратегии профессионального роста.
7. Взаимосвязь личностных особенностей и выбора профессии.
8. Профориентационные подходы и их применение.
9. Психология труда и изучение профессиональных требований.
10. Профессиональная адаптация, стресс и здоровье.
11. Коучинг и наставничество в профессиональном росте.
12. Самообразование и непрерывное развитие как основа успешной карьеры.

## АННОТАЦИЯ

Учебной дисциплины «Деловые коммуникации»  
направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»)

### 1. Цель и задачи дисциплины

**Целью** учебной дисциплины «Деловые коммуникации» является формирование у студентов системы знаний, умений и навыков по основам коммуникации и управления деловыми отношениями, применяемых для организации работы персонала фирмы (предприятия), а так же формирование у обучающихся набора компетенций, необходимых для конструктивного делового и межкультурного общения.

#### **Задачами дисциплины является:**

- Получение обучающимися знаний в рамках процесса делового и межкультурного делового общения.
- Выработать у обучающихся навыки и умения выработки и применения эффективных стратегий коммуникации.
- Использования полученных знаний в практической деятельности.
- Решения определенных задач в условиях развития информационного общества.
- Эффективной управленческой деятельности в условиях информационного общества.
- Выработать у обучающихся умение вести себя в соответствии с правилами и стандартами международного делового этикета.

В процессе изучения дисциплины студенты должны получить ясные представления о структуре делового общения и типах коммуникаций в организации, умении выбирать правильные стратегии и формы коммуникаций на различных уровнях организации.

Особое внимание уделяется изучению и осмыслению современных проблем и реальных процессов, характеризующих состояние и уровень развития управления человеческими ресурсами и управления персоналом организации как в масштабе общества в целом, так и в высокотехнологичных предприятиях для обеспечения конкурентоспособности инновационного предприятия на рынке.

**2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к дисциплинам по выбору, реализуется на 2 году обучения (2 курс, 3 семестр).

**Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников.

УК-5. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностранных языках), для академического и профессионального взаимодействия.

УК-6.1. Учитывает обычаи, нормы поведения, культурные особенности в процессе социального и профессионального взаимодействия

ОПК-1. Способность применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ПК-14. Способен выстраивать эффективное общение и управленческое воздействие на основе диагностики факторов поведения личности в сложных системах с учетом индивидуальных и групповых, социально-психологических, этнических, гендерных и возрастных особенностей персонала, а также с учетом характеристик организационной культуры.

ПК-15. Способен направлять поведение индивидов (группы) и организовывать профессиональное взаимодействие на основе знания закономерностей становления, социализации, адаптации и развития личности в группе, обществе и индивидуального жизненного пути человека.

ПК-16.2. Осуществляет профилактику, предупреждение возникновения и разрешение трудовых конфликтов и споров. проектный тип задач

ПК-18. Способен разрабатывать планы, методические материалы, учебные планы и программы, проекты локальных актов по обучению и развитию персонала, способен проводить внутриорганизационное обучение персонала, осуществлять наставничество, преподавать специализированные дисциплины, формирующие профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом, с использованием самостоятельно подготовленных программ тренингов, сценариев деловых и ролевых игр, описаний проблемных ситуаций (кейсов).

Специализированные профессиональные компетенции:

СПК-3. Способен осуществить организационное взаимодействие с применением современных информационно-телекоммуникационных технологий, управлять удаленной работой сотрудников.

**. Форма обучения:** очная.

**Объем курса** – 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 24 часа – аудиторная нагрузка, из которых 6 часов – лекции, 18 часов – семинары, 48 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 2 курсе (4 семестр), итоговая форма отчетности – *зачет*.

**. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам):**

Раздел 1. Особенности деловой коммуникации

Тема 1.1. Деловые коммуникации: виды, правила, этапы.

Тема 1.2. Структура общения. Особенности вербального и невербального общения

Тема 1.3. Деловое общение как средство реализации управленческих функций руководителя

Тема 1.4. Психологические техники делового общения в деятельности руководителя.

Тема 1.5. Язык делового общения.

Тема 1.6. Этические нормы и национальные особенности психологической модели делового общения.

Раздел 2. Виды деловых коммуникаций

Тема 2.1. Публичное выступление как форма делового общения.

Тема 2.2. Коммуникации в переговорном процессе.

Тема 2.3. Коммуникации в конфликте.

Тема 2.4. Технологии коммуникаций при проведении совещаний, в консультировании, коуч-сессиях, обратной связи.