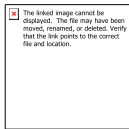


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Институт управления, экономики и финансов
Центр бакалавриата Развитие территорий



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной деятельности КФУ

_____ Е.А. Турилова

"__" _____ 20__ г.

**Аннотации рабочих программ дисциплин и практик
основной профессиональной образовательной программы
высшего образования**

Направление подготовки / специальность: 38.03.03 - Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки / специализация: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Год начала обучения по образовательной программе: 2025

Аннотация программы дисциплины

Иностранный язык

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.01 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 1, 2 курсах в 1, 2, 3, 4 семестрах.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 13 зачетных(ые) единиц(ы) на 468 часа(ов).

Контактная работа - 288 часа(ов), в том числе лекции - 0 часа(ов), практические занятия - 288 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 126 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 54 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 1 семестре; экзамен во 2 семестре; зачет в 3 семестре; экзамен в 4 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Знать принципы синтеза логически связанных и аргументированных высказываний в устной и письменной деловой и профессиональной речи.

Должен уметь:

- Уметь редактировать тексты деловой и профессиональной тематики и разрабатывать собственные тексты и высказывания без смысловых и терминологических искажений без предварительной подготовки.

Должен владеть:

Владеть навыками свободного синтеза и воспроизведения высоко грамотных и логически связанных письменных и устных текстов деловой и профессиональной тематики, ориентированных на соответствующее направление подготовки

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Раздел Getting acquainted. Тема 1. Personal data

Тема 1. "Личные данные"

Формирование разговорно-бытового лексического минимума на основе текста "Modern families". Развитие навыков аудирования (восприятия иноязычной речи на слух) по теме "People around you". Развитие умений самостоятельного иноязычного высказывания по теме "My family" (монологическая речь). Развитие навыков разговорно-бытовой речи по теме "What are the most common problems of modern families?" (диалогическая речь). Формирование практических навыков употребления речевых конструкций "Starting a conversation", "Introducing people", "Closing a conversation". Грамматика: Present tenses. Формирование профессиональной компетенции: Application Form (иноязычная письменная речь).

Тема 2. Раздел Getting acquainted. Тема 2. Routines

Тема 2. "Распорядок дня"

Формирование разговорно-бытового лексического минимума на основе текста "Daily routine". Развитие навыков аудирования (восприятия иноязычной речи на слух) по теме "Daily routine". Развитие умений самостоятельного иноязычного высказывания по теме "My working day" (монологическая речь). Развитие навыков разговорно-бытовой речи по теме "How do young people spend their free time nowadays?" (диалогическая речь). Грамматика: Past tenses, Questions, Prepositions of time. Формирование профессиональной компетенции письменной речи: Informal email (иноязычная письменная речь)

Тема 3. Раздел Education. Тема 3. Education in Russia

Тема 3. "Образование в России"

Формирование разговорно-бытового лексического минимума по теме "Higher education in Russia", монологическое высказывание по теме "Higher education", обсуждение презентаций по теме "Russian world-known universities". Формирование профессиональной компетенции: Student Application form (иноязычная письменная речь). Грамматика: Comparison, Comparative constructions.

Тема 4. Раздел Education. Тема 4. Higher education abroad.

Тема 4. "Образование за рубежом"

Формирование разговорно-бытового лексического минимума по теме "The system of higher education in Britain", монологическое высказывание по теме "Higher education in Britain", обсуждение презентаций "The oldest universities of Britain". Грамматика: Comparison, Comparative constructions. Формирование профессиональной компетенции: Application for a scholarship (иноязычная письменная речь).

Тема 5. Раздел Job hunting. Тема 5. Careers

Тема 5. Поиск работы

Формирование разговорно-бытового лексического минимума на основе текста First day nerves. Развитие навыков аудирования (восприятия иноязычной речи на слух) по теме Job hunting. Развитие умений самостоятельного иноязычного высказывания по теме Employee qualities and performance (монологическая речь). Развитие навыков разговорно-бытовой речи по теме Personal traits (диалогическая речь). Формирование профессионального понятийно-терминологического аппарата по теме Employment. Формирование профессиональных коммуникативных компетенций в сфере делового общения Job interview, Work duties. Формирование умений читать аутентичную литературу по специальности на основе текстов Entrepreneurship, Employment and job hunting. Формирование практических навыков употребления речевых конструкций Expressing your personal view. Грамматика: Modal verbs. Формирование профессиональной компетенции: Writing CV (иноязычная письменная речь).

Тема 6. Раздел Native land. Тема 6. My native land

Тема 6. Мой родной край

Сдача лексического минимума по теме My native land, монологическое высказывание по теме Russia's attractions, составление графиков. Формирование профессиональных компетенций: Showing lack of certainty and surprise, describing graphs and interpretation of figures. Формирование профессионального понятийно-терминологического аппарата на основе текстов: Taxes, Companies and middlemen. Грамматика: -ing and -ed forms. Формирование профессиональной компетенции: Writing a description of graph (иноязычная письменная речь).

Тема 7. Раздел English speaking countries. Тема 7. Travelling around the Britain.

Тема 7. Страны изучаемого языка: Великобритания

Сдача лексического минимума по теме British economy, монологическое высказывание по теме British economy, обсуждение презентаций по теме Across Britain. Формирование профессиональной компетенции: Personal/Informal Letter, Letter of request (иноязычная письменная речь). Формирование профессионального понятийно-терминологического аппарата на основе текста Farming and land tenure. Грамматика: Passive voice

Тема 8. Раздел English speaking. Тема 8. Visiting the USA.

Тема 8. Страны изучаемого языка: США

Сдача лексического минимума по теме The USA, монологическое высказывание по теме US Economy, обсуждение презентаций Wonders of America. Формирование профессионального понятийно-терминологического аппарата на основе текстов Housing and Mortgages, Stock and Commodity Exchanges. Грамматика: Phrasal verbs

Тема 9. Раздел Organizations. Тема 9. Types of businesses

Тема 9. "Типы коммерческих организаций".

Сдача лексического минимума по теме "Types of businesses", монологическое высказывание по теме "How to start a business", обсуждение презентаций "Setting up my own business". Формирование умений читать аутентичную литературу по специальности на основе текста "Company structure". Грамматика: бессоюзное подчинение. Функции "one".

Тема 10. Раздел Organizations. Тема 10. Management

Тема 10. "Менеджмент".

Сдача лексического минимума по теме "Basics of management", "Management styles and qualities", монологическое высказывание по теме "What makes a good manager?". Формирование умений читать аутентичную литературу по специальности на основе текста . American and Japanese work management differences. Грамматика: Функции местоимения "it". Функции "that".

Тема 11. Раздел Marketings. Тема 11. Marketing

Тема 11. "Маркетинг".

Выполнение языковых, условно-речевых и речевых упражнений по теме раздела. Сдача лексического минимума по теме "Marketing", монологическое высказывание по теме "Marketing concepts". Дискуссия на тему "Define the customer profile". Аудирование по теме: "Interview with a brand consultant". Грамматика: Функции "what", "which".

Тема 12. Раздел Marketings. Тема 12. Advertising

Тема 12. "Реклама".

Сдача лексического минимума по теме "Advertising and promotion", монологическое высказывание по теме "Advertising media and methods", обсуждение презентаций по теме "Advertising my own product". Формирование

профессиональных коммуникативных компетенций в сфере делового общения "The language of contracts". Грамматика: Функции глагола "do".

Тема 13. Раздел Finances. Тема 13. Investment

Тема 13. "Инвестиции".

Сдача лексического минимума по теме "Commodity and Stock Exchanges", монологическое высказывание по теме "Investments". Грамматика: "Функции инфинитива". Сдача лексического минимума по теме "Commodity and Stock Exchanges", монологическое высказывание по теме "Investments". Грамматика: "Функции инфинитива".

Тема 14. Раздел Finances. Тема 14. Banking

Тема 14. "Банки".

Выполнение языковых, условно-речевых и речевых упражнений по теме раздела. Сдача лексического минимума по теме "The Banking Industry", монологическое высказывание по теме "Types of banks and their services", ролевая игра "How to open a bank account". Формирование профессиональных коммуникативных компетенций: "Meetings". Грамматика: "For+N+infinitive".

Тема 15. Раздел Organizations. Тема 15. Alliances

Тема 15. "Альянсы".

Сдача лексического минимума по теме "Mergers and Acquisitions", "Joint Ventures", монологическое высказывание по теме "Types of alliances", решение кейса "Who to take over?". Формирование умений читать аутентичную литературу по специальности на основе текста "Marrying in haste". Грамматика: функции местоимения "it".

Тема 16. Раздел Global forces. Тема 16. Global forces

Тема 16. "Глобализация".

Сдача лексического минимума по теме "Globalization", монологическое высказывание по теме "Pros and cons of global community", обсуждение презентаций "International organisations". Формирование профессиональных коммуникативных компетенций: "Managing telephone calls". Грамматика: "Complex Subject"

Аннотация программы дисциплины

История России

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.02 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 1 курсе в 1, 2 семестрах.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 116 часа(ов), в том числе лекции - 70 часа(ов), практические занятия - 46 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 19 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 9 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 1 семестре; экзамен во 2 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Знать основные исторические этапы развития общества; основные тенденции отечественной истории в контексте мировой истории с древнейших времен по настоящее время
основные даты, участников и результаты важнейших исторических событий;
место и роль России в истории человечества и в современном мире; наиболее существенные связи и признаки исторических явлений и процессов;

Должен уметь:

Уметь анализировать, типизировать, сравнивать характеристики и аспекты исторических явлений, прослеживать их влияние друг на друга, извлекать информацию из исторических источников, применять ее для решения познавательных задач; овладеть приемами исторического описания и объяснения; использовать навыки

оценочной деятельности для определения и обоснования своего отношения к историческим и современным событиям.

Должен владеть:

навыками определять и аргументировано представлять собственное отношение к дискуссионным проблемам истории, опираясь на знание мировой и российской истории, социокультурных традиций России и мира.

навыками оценочной деятельности (умение определять и обосновывать свое отношение к историческим и современным событиям, их участникам).

приемами исторического описания (рассказ о событиях, процессах, явлениях) и объяснения (раскрытие причин и следствий событий, выявление в них общего и различного, определение их характера, классификация и др.).

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Общие вопросы курса

1. Предмет, цель, задачи и особенности курса «Отечественной истории». Методы, основные подходы и источники получения исторических знаний.

2. Развитие исторических исследований в России. Зарождение исторической науки, первые теории и гипотезы. Исторические исследования в XIX – начале XX вв. историография советского периода. Исторические исследования в современной России.

1. Распад родовых отношений у славян (IV–IX вв. н.э.) и становление державы («империи») Рюриковичей (IX–X вв. н.э.). Проблема этногенеза восточных славян. Формирование государственной территории. Основные направления деятельности первых киевских князей (Олег, Игорь, Ольга, Святослав).

2. Киевская Русь при Владимире I и Ярославе Мудром: экономика, управление, социальные отношения. Древнерусское общество в «Русской правде» XI–XII вв. Принятие христианства: государственная реформа и культурный переворот.

3. Удельный период. Земли и княжества Руси в XII–XIII вв. Упадок и «распадение» Киевского государства. Предпосылки появления самостоятельных княжеств. Господин Великий Новгород: особенности государственного строя, экономика. Культурный расцвет XI – первой половины XII вв.

4. Батыево нашествие. Русь под ордынским владычеством. Возникновение империи Чингисхана. Походы монголов на Русь. Золотая Орда и система управления покоренными землями

Тема 2. Народы и государства на территории современной России в древности. Русь в IX – первой трети XIII

Основные этапы складывания централизованного российского государства. Усиление московского княжества в конце XIII – первой половины XIV вв. и начало объединения земель вокруг Москвы; зарождение элементов единого государства во второй половине XIV – начале XV вв.; феодальная война второй четверти XV в. и победа московского Центра; образование централизованного государства. Иван III и Василий III.

2. Правление Ивана IV. Подрыв боярско-вотчинного землевладения, фактическое распространение поместного порядка на всю страну и усиление самодержавно-деспотических начал в политическом строе. Пресечение династии Рюриковичей.

3. Смутное время. Кризис власти и общества в начале XVII в. Утрата и обретение национальной государственности. Социально-политическое устройство Московской Руси в XVI – XVII вв. Всеобщая государственная повинность сословий и закабаление общества государством, второстепенная роль органов сословного представительства – Боярской Думы и Земских соборов. Соборное уложение 1649 г. – юридическое оформление общегосударственной системы крепостного права; превращение личной крестьянской «крепости» по договору, ссудной записи в потомственное закрепощение по закону

Время Петра Великого. Рождение Российской империи

1. Кризис старой системы. Предпосылки реформ первой четверти XVIII столетия. Заглавный мотив и направленность петровских новаций – создание гарантий для решений внешних военно-политических задач. Связь реформ с Великой Северной войной и русско-турецким противостоянием.

2. «Регулярное» государство Петра I. Перестройка центральных и местных органов самоуправления. «Табель о рангах» 1772 г. Упразднение патриаршества и бюрократизации церкви. Создание регулярной армии и военно-морского флота.

3. Социальная политика Петра. Увеличение государственных повинностей дворянства. Указ о единонаследии 1714 г. Переписи тяглого населения и замена подворной подати подушной («поголовщиной»). Объединение частновладельческих крестьян и холопов в сословие «помещичьих подданных».

4. Внутренние противоречия петровской Реформации. Ускоренная модернизация, рационализация и европеизация. Экономический «скачок» на основе метода насилия, активного вмешательства государства в хозяйственную жизнь крепостничества. Социокультурный раскол российского общества.

Тема 3. Русь в XIII – XV вв.

Попытки разработки и реализации новых основ государственной политики в первой четверти XIX в. Реформаторские и контрреформаторские тенденции в политике Александра I. М.М. Сперанский, его идеи и

деятельность на поприще реформ. Аракчеевщина как путь усиления самодержавной власти, как вариант государственной политики.

2. Декабристы: варианты радикального реформаторства. Роль дворянского сословия в усилиях по переходу к принципам гражданского общества. Структура, характер и программы тайных обществ 1818-1825 гг. Содержание, исход и влияние событий 14 декабря 1825 г. на судьбы реформ в России и на общественную мысль.

3. Бюрократическая модель государственно-общественных преобразований Николая I. Реформирование управленческого аппарата при Николае I. ?Золотой век? чиновничества. Организация тайного политического сыска. Охранительная политика в области просвещения и образования. 1848-1855 ? ?мрачное семилетие?. Агония режима Николая I. Тупикивость ?охранительной? политики. Нарастание необходимости системных реформ.

4. Эволюция общественного сознания и духовной жизни российского общества во второй четверти XIX в. Западники: программа ?вестернизации? России и создание гражданского общества. ?Славянофильский? вариант исторического пути ? идея патриотической опоры на внутренние силы и традиционные ценности.

5. Российская империя и Европа в первой половине XIX в. Приоритетность европейского направления внешней политики в начале XIX в. Противостояние наполеоновской Франции и России. Союзники и соперники. Отечественная война 1812 г. Европейский поход русской армии. Идея ?Священного союза? как альтернатива военному способу решения проблем европейской политики. Восточно-балканский вопрос во внешней политике России. Крымская война 1853-1856 гг. и ее последствия.

Тема 4. Россия и мир в XVI - XVII вв.

XVI-XVII вв. занимают особое место в мировом историческом процессе, особенно в развитии Европы и России. Это было время, когда европейская цивилизация расширила свои горизонты до общемировых масштабов, выйдя за границы Старого Света и проникнув на территорию ранее неизвестных его жителям Америки и Австралии. Именно в эти столетия наметилось военно-техническое превосходство государств Европы, отразившееся в результатах войн с сильнейшим из государств Востока - Османской империей. Оказавшись в новых политических и экономических условиях, европейские государства переживали серьезные трансформации в социальной, экономической и политической сферах. XVI-XVII вв. стали временем рождения капиталистических отношений, Реформации, первых революций, бурного развития искусства и науки, во многом определивших лицо Европы последующих столетий.

Эти два столетия стали временем, когда вполне определенно проявились особенности исторического развития России. Придя к началу XVI в. к созданию единого национального государства синхронно с рядом европейских держав (Испанией и Францией) и даже значительно опередив на этом пути некоторые другие страны (Германию и Италию), Российское государство ввиду географического расположения и отсутствия удобного выхода к морским торговым путям оказалось слабо вовлечено в общеевропейские процессы (укрепление товарно-денежных отношений, подъем промышленности и кораблестроения, развитие науки). Здесь, как и в ряде государств Восточной Европы, законсервировались и получили дальнейшее развитие крепостнические тенденции, во многом обусловленные особенностями геополитического положения страны, не имевшей надежных естественных рубежей и значительных людских и финансовых ресурсов для организации их обороны. На фоне этого, подобно ряду европейских государств, политическое развитие России пошло по пути формирования абсолютистской модели власти.

Становление российского варианта абсолютизма - самодержавия - существенно ускорилося в годы царствования Ивана IV Грозного, особенно в период опричнины, когда с помощью политического террора была утверждена и закреплена на практике принципиальная неограниченность власти монарха.

Противоречия внутреннего развития в сочетании со сложными отношениями с соседними державами вылились в начале XVII в. в тяжелый кризис Смутного времени, едва не приведший к ликвидации государства. Пресечение в стране, воспринимавшейся большинством ее населения как наследственная вотчина московской ветви рода Рюрика, царской династии и появление выборных государей спровоцировало падение легитимности центральной власти. Сочетание политического кризиса с острыми экономическими проблемами, социальными конфликтами и противоречиями между населением центра страны и ее окраин привело к полномасштабной гражданской войне, осложненной вмешательством соседних государств, прежде всего Речи Посполитой и Швеции. Ценой больших людских и территориальных потерь государственный суверенитет удалось отстоять.

Восстановление государственности в XVII в. шло преимущественно с ориентацией на прежние политические и социально-экономические образцы, оставленные предыдущим столетием, нередко шедшие вразрез с потребностями общества в новых социально-экономических реалиях.

Утверждение самодержавной власти царей, стремление к восстановлению утраченных в Смутное время позиций на международной арене требовало значительных средств и провоцировало усиление налоговой нагрузки на податное население с неизбежным прикреплением последнего к тяглу и земле. Это привело к череде социальных потрясений в середине - второй половине XVII в.

Особое место в их череде принадлежит расколу Русской православной церкви, начало которому было положено деятельностью патриарха Никона, стремившегося, с одной стороны, привести российские церковные обряды в соответствие с греческими, а с другой - поставить духовную власть выше светской, что, в свою очередь, привело к конфликту между царем и патриархом.

Тема 5. Россия в XVIII

Структура данной темы выстроена таким образом, что основное внимание на лекциях уделено рассмотрению дискуссионных проблем истории XVIII века. При этом основной упор делается на том, что эпоха преобразований Петра I является одним из важнейших периодов в истории Российского государства, давшим мощный модернизационный импульс его развитию на целые столетия.

За относительно короткий срок были созданы сильная армия и флот, стала быстро развиваться промышленность. Внедрение атрибутов регулярного государства с развитой чиновничьей системой способствовало упорядочиванию управления страной. Политика правительства, нацеленная на ликвидацию различий в области землевладения и построения карьеры между аристократией и основной массой служилых людей "по отечеству", привела к консолидации дворянства, упрочению его положения в качестве господствующего сословия.

Политическое развитие страны завершилось окончательным оформлением абсолютизма. Россия была провозглашена империей, вошла в "европейский концерт", наряду с другими ведущими державами. Тем самым в новом официальном наименовании нашел свое отражение процесс развития России, как государства имперского типа, начало чему было положено еще в период становления Российского государства на рубеже XV-XVI вв.

Радикальное изменение международного положения России произошло в результате победы в Северной войне против Швеции. При этом была решена задача общенационального значения, а именно: приобретен выход к Балтийскому морю, существенно усилилась безопасность страны, были созданы лучшие условия для международных торговых и иных коммуникаций. Усилия Петра I в сфере внешней политики не ограничивались западным направлением. Отсюда его усилия в укреплении позиций России на Кавказе, налаживании отношений с Китаем, попытки отыскать пути в Индию, грандиозные планы проникновения на Дальний Восток.

Преобразования Петра I предопределили развитие России в дальнейшем, прежде всего в течение XVIII в. При преемниках Петра I курс реформ, нацеленных на дальнейшую модернизацию России, продолжался. Был завершен процесс реформирования налоговой системы при Екатерине I, продолжилось строительство флота и фортификационных линий при Анне Иоанновне, созданы первые банки и единое пространство внутреннего рынка при Елизавете Петровне. Новым значительным шагом по пути модернизации страны были реформы, осуществленные Екатериной II. С ее правлением связаны не только реформы, направленные на совершенствование политической системы страны, местного управления, законодательства, но и широкое распространение идей Просвещения. При Екатерине II окончательно сформировалась сословная структура населения, завершен процесс секуляризации церковных земель, определивший зависимость церкви от государства.

Развитие страны, ее политической системы в XVIII в., тем не менее, отнюдь не было ровным и бесконфликтным: дворцовые перевороты, ставшие выражением борьбы за власть различных группировок дворянства, рост социальной напряженности, связанный с недовольством крепостных крестьян своим положением и вылившийся в масштабное восстание крестьян, казаков, народов Поволжья под предводительством Емельяна Пугачева.

После Петра I в течение всего XVIII века шел неуклонный рост международного авторитета Российской империи. В качестве одной из ведущих держав на мировой арене Россия осуществляла активную внешнюю политику, добиваясь важнейших результатов: обеспечения безопасности по всему периметру границ, присоединения Северного Причерноморья, продвижения в восточном и северо-восточном направлениях, приобретения территорий в Северо-Западной Америке.

Укрепление самодержавия неуклонно продолжалось в течение всего XVIII в., и при этом постоянно расширялись права и привилегии дворянства в качестве господствующего сословия.

Тема 6. Российская империя в XIX ? в начале XX в.

XIX век совпадает с "долгим девятнадцатым веком". Он начался вместе с Французской революцией конца XVIII века и завершился с началом Первой мировой войны. Именно тогда Западная Европа столкнулась с вызовами революционного движения, национализма, промышленной революции, альтернативными идеологическими проектами. Все это обозначало экономическую, социальную, политическую, культурную перестройку западного мира после крушения "Старого порядка" сначала во Франции, а потом в прочих европейских странах. Схожие проблемы решала и Россия, правда несколько смещенные во времени. Речь идет о периоде, когда Россия была теснейшим образом вовлечена в общеевропейские процессы: не только международной политики, но экономические, культурные, научные, интеллектуальные. Поначалу Россия, прежде всего, воспринимала и по-своему переиначивала концепции, сложившиеся за ее пределами, а потом сумела предложить собственные идеи, научные достижения, литературные и музыкальные сочинения, получившие распространение по всему миру.

Характерная особенность XIX столетия - это возникновение особой интеллектуальной среды, которую в историографии принято называть обществом. В начале XIX в. - это малочисленные представители преимущественно столичной аристократии. В начале XX в. - это уже миллионы человек, принадлежавшие к разным классам и сословиям. На протяжении всего столетия общество находилось в непростых отношениях с государственной властью: они и взаимодействовали, и противоборствовали.

Вместе с тем речь идет о сообщающихся сосудах. Представители общественности и бюрократии были связаны между собой. Более того, многие представители чиновничества могут быть отнесены к обществу. В этой среде зрели идеи, концепции, альтернативные проекты будущего страны: консервативные, либеральные, социалистические. Это была важная интеллектуальная предпосылка для развития общественного движения в России, частью которого стали и политические партии.

Правительство стремилось соответствовать вызовам времени. Оно решалось на преобразования, повсеместно менявшие уклад жизни в стране. Яркий пример тому - цикл Великих реформ Александра II, затронувших интересы почти всех слоев населения.

Великие реформы - это своеобразный итог первой половины XIX столетия. В правительственных, общественных кругах давно крепла уверенность в том, что масштабные социальные, правовые, экономические преобразования остро необходимы. Оставался вопрос: с чего начать; как их провести, не поколебав основы политического строя. Существовал небеспокойный страх, что, например, отмена крепостного права нарушит привычный социальный порядок. Готовились проекты предстоявшей реформы, которые подразумевали плавное вхождение России в новую реальность.

Проводились преобразования (киселевская реформа государственных крестьян, инвентарная реформа, преобразования в остзейских губерниях, указ об обязанных крестьянах 1842 г. и др.), которые должны были стать "репетицией" общероссийских мероприятий. Однако с ними не спешили. Лишь болезненное поражение в Крымской войне подтолкнуло власть к решительным шагам.

С другой стороны, Великие реформы определили вектор дальнейшего развития страны. Крепостное право было отменено, но крестьянин фактически оставался прикрепленным к земле, не получив права собственника. В России учреждался всесословный суд и всесословное земство. И то, и другое подразумевало сохранения сословий, которые явно не соответствовали динамично менявшемуся социуму.

Тема 7. Россия и СССР в советскую эпоху (1917 ? 1991)

Начавшаяся с Первой мировой войны череда войн и революций, рост национальных движений коренным образом изменили карту мира. Распались четыре империи, ранее определявшие политику в Европе, в числе которых была и Российская империя. Под влиянием массовой гибели солдат и мирного населения, милитаризации экономики и активного регулирования государством социально-экономических процессов, глубокого кризиса властных институтов и прежних морально-этических норм повсеместно, - как в России, так и за рубежом, - наблюдалась радикализация общественных настроений. На фоне кризиса старых концепций приобретали популярность идеи переустройства общества на началах социальной справедливости. Они в то время ассоциировались в первую очередь с марксизмом и коммунистическими идеями. Набиравший популярность российский большевизм, выделившийся как радикальное течение социал-демократии, являлся порождением той эпохи. Внимание всего мира оказалось приковано именно к России, где вслед за революцией в 1917 г. большевиками был начат уникальный советский эксперимент.

В начале XX в. в Российской империи имело место особенно сложное переплетение экономических, политических, социальных, национальных противоречий и конфликтов. Первая мировая война стала их мощным катализатором. Революция в России не была неизбежной, однако сочетание объективных и субъективных факторов и обстоятельств привело в итоге к революционному взрыву - Великой российской революции, продолжавшейся в 1917-1922 гг. и оказавшей огромное воздействие на судьбы России и мира в XX в. В своем развитии Великая российская революция, которая рассматривается в современной историографии как единый процесс, прошла несколько основных этапов. В качестве важнейших точек революции выделяются события февраля - марта 1917 г., приведшие к крушению монархии, взятию власти большевиками в октябре 1917 г., что стало прологом к кровопролитной Гражданской войне, завершившейся победой большевиков. Гражданская война закончилась в 1922 г., если иметь в виду боевые действия на Дальнем Востоке. Но основные силы белых были разгромлены в конце 1920 г., и весной 1921 г. перед страной встала задача налаживания мирной жизни в новых условиях.

Переход к мирной жизни и к новому этапу развития ассоциируется в первую очередь с принятием в 1921 г. новой экономической политики (НЭП) и с созданием в 1922 г. на обломках Российской империи нового государства - Союза Советских Социалистических Республик. Экономические и социально-демографические последствия периода войн и революций (1914-1922) оказались крайне тяжелыми.

Тема 8. Современная Российская Федерация (1991-2022)

Период истории России 1991-2022 гг. является одним из самых интересных, но в то же время и сложных по причине того, что многие источники отражают события, происходившие в непосредственной близости к сегодняшнему дню. Это важный период, так как именно он открывает новую страницу истории нашей страны, демократического государства, ориентированного на обеспечение благополучия и процветания общества.

Страна и весь многонациональный народ Российской Федерации пережили за это время экономические реформы начала 1990-х гг., положившие начало формированию рыночной экономики. Стоит обратить внимание на то, что предпринятые меры не способствовали развитию экономики, а, наоборот, стали причиной затяжного экономического кризиса. И в тоже время сформировали в обществе чувство недоверия к властям: граждане России почувствовали себя обманутыми и ограбленными. Это в свою очередь привело к усилению оппозиции, началу конституционного кризиса, угрозе возврата к власти коммунистов в 1995-1996 гг. Стоит также отметить, что слабостью центральной власти воспользовались представители сепаратистских движений. Наиболее ярко это проявилось в Чеченской республике.

В этот период в международной системе формируется однополярный порядок во главе с США.

Несмотря на то, что Россия сохранила место СССР в Совете Безопасности ООН, тем не менее, ее позиции ослабли. Страна была не способна противостоять расширению НАТО на восток и защитить свои интересы на Балканах и Ближнем Востоке. Немаловажную роль в изменении отношения к России сыграл поступок Е.М.

Примакова, отказавшегося совершать официальный визит в США после начала американской операции против Югославии в 1999 г., а также марш-бросок в Приштину (Косово) российских десантников.

Стоит отметить, что с начала XXI века в России были проведены меры экономического и политического характера (укрепление вертикали власти, приведение региональных законов в соответствие с федеральными, реализация приоритетных национальных проектов и пр.), способствовавшие внутривнутриполитической стабилизации. На этот период приходится также завершение борьбы с сепаратистскими тенденциями и международным терроризмом. Все это способствовало заметному изменению отношения российского общества к властям, повышается уровень доверия.

Аннотация программы дисциплины

Философия

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.03 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 1 курсе в 1 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) на 72 часа(ов).

Контактная работа - 36 часа(ов), в том числе лекции - 18 часа(ов), практические занятия - 18 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 36 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 1 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Знать основные концепции различных этапов развития мировой философской мысли; отличительные свойства различных этапов развития мировой философской мысли и отдельных философских течений, суть наиболее значимых философских проблем и основные варианты их решения в различных философских школах.

Должен уметь:

Уметь выделять специфику философского подхода к миру;

-видеть сходства и различия философских концепций;

-определять структуру аргументации философских идей;

-находить сильные и слабые стороны отдельных философских идей и концепций;

-применять философское знание в области профессиональной деятельности;

-применять философское знание в анализе элементов чужого и собственного мировоззрения;

-излагать устно и письменно воспринятое философское знание;

-конспектировать учебную и научную литературу по философии, пересказывать прочитанное своими словами;

-интерпретировать и анализировать тексты философской проблематики.

Должен владеть:

Владеть терминологическим аппаратом философии; навыками выступления перед аудиторией, участия в дискуссии; базовыми приёмами философского анализа материала

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Предмет философии

Мировоззрение как духовный способ освоения человеком наиболее общих взглядов на мир и место в нем. Мифология, религия, научные основания и общие результаты познания, художественно-эстетическое освоение природной и социальной среды. Особенности философии как теоретического мировоззрения. Принцип рефлексии и саморефлексии ? стержневая основа философии. Понятие ?картина мира?. Религиозные, научные, философские картины мира.

Зарождение философии. Культурно-исторические предпосылки. Концепция генезиса философии: гносеогенная, мифогенная. Философия как всемирно-историческое явление.

Философия и предфилософия (протофилософия). Философия и эпос. Философия и другие формы культуры. Предфилософские идеи в Месопотамии, Индии, Китае, Греции.

Проблемы философского понимания бытия и ее всеобщих атрибутов познания мира и человека. Место человека в природе и обществе. Философия в системе культуры. Проблема культуры мышления. Философия и наука, их соотношение в различных эпохах развития общества, единство и специфические черты.

Основные отрасли философского знания.

Тема 2. Становление философии

Мировоззрение как духовный способ освоения человеком наиболее общих взглядов на мир и место в нем. Мифология, религия, научные основания и общие результаты познания, художественно-эстетические освоения природной и социальной среды. Особенности философии как теоретического мировоззрения. Принцип рефлексии и саморефлексии - стержневая основа философии. Понятие "картина мира". Религиозные, научные, философские картины мира. Зарождение философии. Культурно-исторические предпосылки. Концепция генезиса философии: гносеогенная, мифогенная. Философия как всемирно-историческое явление. Философия и предфилософия (протофилософия). Философия и эпос. Философия и другие формы культуры. Предфилософские идеи в Месопотамии, Индии, Китае, Греции. Проблемы философского понимания бытия и ее всеобщих атрибутов познания мира и человека. Место человека в природе и обществе. Философия в системе культуры. Проблема культуры мышления. Философия и наука, их соотношение в различных эпохах развития общества, единство и специфические черты. Основные отрасли философского знания.

Тема 3. направления и школы философии

Условия зарождения античной философии. Предфилософия: Гомер, Гесиод, ?семь мудрецов?.

Милетская школа: проблема первоначала.

Гераклит: изменение как тотальное свойство сущности, диалектические идеи.

Пифагор и пифагорейцы: число как первоначало, ?математическая? трактовка мироздания, мистицизм.

Элейская школа: учение о бытии, отрицание движения и множественности, гиперрационализм, апории Зенона Элейского.

Демокрит: учение об атомах и пустоте.

Софисты: интерес к человеку, обществу, культуре, языку, гносеологический и этический релятивизм, критика религии, разграничение законов ?по природе? и ?по установлению?.

Сократ: майевтика, требование определений, искусство спора, этический рационализм.

Платон: учение о мире идей (эйдосов) и мире вещей как источнике противопоставлений общего и единичного, единого и множественного, неизменного и изменчивого, совершенного и несовершенного и т.д. Учение о ?припоминании?, рационализм. Учение об идеальном государстве и критика существующих форм государства.

Аристотель: учение о 4 причинах каждой вещи, о форме и материи, об актуальном и потенциальном, о движении, телеологические идеи. Аристотель о душе, о формах государства. Этические идеи Аристотеля.

Эллинистическая и римская философия: возрастание индивидуализма, внимание к внутреннему миру, категории автаркия, атарасия.

Эпикур и эпикурейцы: отход от рационализма, проблема достижения счастья как центральная проблема философии, борьба со страхами, учение о причинности.

Стоицизм: идеал невозмутимости и спокойствия, учение о судьбе.

Скептицизм: учение о проблематичности адекватного познания.

Неоплатонизм: мир как эманация Единого, пересечение онтологического и этического аспектов.

Средневековая философия.

Классификация периодов: апологетика, патристика и схоластика. Теоцентризм как определяющий принцип средневековой философии. Зарождение средневековой философии, значение возникновения христианства.

Период патристики: Аврелий Августин. Проблема теодицеи, вопрос о сущности добра и зла, открытие внутренней противоречивости ?я?, эсхатология, концепция ?двух градов?, проблема предопределения.

Период схоластики: Абеляр, Альберт Великий, Фома Аквинский, Уильям Оккам. Полемика реализма и номинализма. Проблема соотношения веры и разума. Доказательства бытия Бога.

Арабо-мусульманская средневековая философия: аль-Фараби, Авиценна, Аверроэс.

Тема 4. Учение о бытии

Философия эпохи Возрождения.

Антропоцентризм, гуманизм, пантеизм, секуляризация как тенденции мысли эпохи Возрождения: Пико дела Мирандола, Эразм Роттердамский, Николай Кузанский, Джордано Бруно. Новое понимание человека. Натурфилософия эпохи Возрождения. Научная революция XVI-XVII вв. и её значение для формирования новой картины мира. Философия политики Н. Макиавелли. Утопии: Т. Мор, Т. Кампанелла

Тема 5. Диалектика

Философия Нового времени

Ф. Бэкон: теория ?идолов? (?призраков?), методологический эмпиризм, разработка метода индукции, новое понимание целей и значения науки.

Р. Декарт: проблема метода и её рационалистическое решение, методологическое сомнение. Учение о субстанции: дуализм (Р. Декарт), монизм (Б. Спиноза), плюрализм (Г.В. Лейбниц).

Т. Гоббс: теория общественного договора.

Сенсуализм Дж. Локка. Субъективный идеализм Дж. Беркли. Агностицизм Д. Юма.

Философия Просвещения: абсолютизация роли разума и науки, антиклерикализм, формирование теории общественного прогресса, развитие взглядов на природу общества. Французский материализм XVIII века.

Немецкая классическая философия: разграничение мира природы и мира культуры, развитие понимания субъекта как источника активности, развитие диалектики.

И. Кант: вещь в себе и феномен, априорные формы, кантовское объяснение источника наиболее общих свойств вещей, разум и антиномии, практический разум и нравственность, категорический императив.

Г.В.Ф. Гегель: идеалистическая диалектика, панлогизм, философия истории.

Зарождение неклассической философии. А. Шопенгауэр: мир как воля, мир как представление.

Л. Фейербах: антропологизм, религия как отчуждение лучших сторон человеческой сущности.

К. Маркс и Ф. Энгельс: материалистическое понимание человека, общества, культуры, теория общественно-экономических формаций, материалистическая диалектика.

Философия конца XIX ? XX веков.

Ф. Ницше: ?воля к власти?, ?мораль рабов? и ?мораль господ?, учение о сверхчеловеке.

Позитивизм ?первой волны?: О. Конт, Г. Спенсер. Позитивизм ?второй волны? (эмпириокритицизм): Э. Мах, Р. Авенариус. Неопозитивизм: М. Шлик, Р. Карнап, Б. Рассел, Л. Витгенштейн. Требование опоры на чувственно воспринимаемые данные как основа позитивистской философии.

Общая характеристика некоторых философских течений конца XIX ? начала XX вв.: прагматизм, неокантианство, феноменология (Э. Гуссерль), персонализм, неотомизм, философская герменевтика.

Психоанализ о сознании и бессознательном: З. Фрейд, К.Г. Юнг.

Экзистенциализм. С. Кьеркегор как предшественник экзистенциализма. М. Хайдеггер, К. Ясперс, Ж.П. Сартр, А. Камю: экзистенция, ?пограничные ситуации?, ?бытие-в-мире?, свобода и ответственность, проблема абсурда.

Структурализм, постструктурализм. Постмодернизм: критика метанарративов

Тема 6. Общество и его структура

Русская философия.

Основные этапы развития русской философии. Философская мысль Древней Руси. Становление светского философствования в XVIII веке. Русское Просвещение. Poleмика славянофилов и западников. Л.Н. Толстой: непротivление злу насилieм. В.С. Соловьёв: учение о всеединстве. Русская религиозная философия XX века: Н.А. Бердяев, С.Н. Булгаков, П. Флоренский.

Тема 7. Человек и смысл его существования

Тема 9. Онтология.

Бытие как центральная философская категория. Различные трактовки категории ?бытие? в истории философии (Гераклит, Парменид, Платон, Аристотель, средневековые философы, Гегель, экзистенциалисты и др.). Материализм, субъективный идеализм, объективный идеализм. Монизм, дуализм, плюрализм. Бытие и существование, сущность и существование. Бытие, ничто, нечто. Материальное и идеальное.

Категория ?субстанция?. Категория ?материя? в её историческом развитии.

Пространство и время как всеобщие формы бытия. Субстанциальная и реляционная концепции пространства и времени.

Движение, изменение, развитие. Диалектика. Законы диалектики.

Детерминизм и индетерминизм. Категория ?связь?, виды связей. Причинно-следственные связи. Специфицирующая причина, условия и повод. Динамические и статистические закономерности.

Система, структура, элемент. Типы систем.

Тема 8. Сознание. самосознание. личность.

Человек и общество.

Интегральная сущность человека. Биологическое и социальное в человеке. Соотношение понятий ?человек?, ?личность?, ?индивид?, ?индивидуальность?, их методологическое значение. Личность как продукт и субъект общественного развития. Процессы ее социализации и конформизации.

Общество как предмет философского анализа. Философские основания моделей общества: натурализм, идеализм, материализм. Общественное производство и общественные отношения. Общественное бытие и общественное сознание. Структура общественного сознания.

Человек и природа. Понятие природы в ее предельно широком и узком содержаниях. Окружающая среда. Взаимодействие природного и социального. Историзм соотношения природы и общества. Современные проблемы экологии как противоречие в системе ?общество ? природа?. Учение о ноосфере.

Проблема происхождения человека и общества: различные точки зрения. Антропосоциогенез, его комплексный характер.

Философия истории. Проблема исторического прогресса, проблема единства истории человечества и её этапов. Формационная и цивилизационная концепции истории.

Человек в мире культуры. Культура и цивилизация. Категория ?ценность?. Нравственные, эстетические, религиозные ценности, их роль в жизни человека и общества.

Проблема жизни и смерти человека как конечности существования индивида и её преодоления в духовном опыте человечества. Постановки и сущность вопроса о предназначении человека.

Свобода и необходимость. Свобода и ответственность.

Человечество перед лицом глобальных проблем современности. Возможные пути их решения. Взаимодействие цивилизаций и сценарии будущего

Тема 9. Проблема познания. Философское учение об истине.

Сознание и познание.

Человеческое сознание, причины сложности его философского осмысления. Сознание как высшая форма отражения. Отражение как свойство материальных систем, его особенности в живой природе. Свойства сознания: идеальность, интенциональность, креативность. Социальная природа сознания. Сознание и язык. Сознание и бессознательное.

Субъект и объект познания. Чувственное и рациональное познание, их формы. Категория ?истина?, различные концепции истины: корреспондентная (классическая), когерентная, конвенциональная, прагматическая. Критерии истины. Проблема познаваемости истины. Гносеологический оптимизм, скептицизм, агностицизм. Вера и знание. Познание, творчество, практика. Иррациональное в познании. Культурно-историческая обусловленность процессов познания.

Научное познание и его специфические признаки. Критерии научности. Верификация и фальсификация. Эмпирический и теоретический уровни научного познания. Формы и методы научного познания. Научное и вненаучное познание, их взаимодействие. Социальные функции науки. Наука и техника. Концепции развития науки Т. Куна и И. Лакатоса.

Аннотация программы дисциплины

Основы правоведения и противодействия коррупции

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.04 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 1 курсе в 1 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) на 72 часа(ов).

Контактная работа - 36 часа(ов), в том числе лекции - 18 часа(ов), практические занятия - 18 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 36 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 1 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- основные понятия, отражающие структуру правовой системы общества;
- основы действующего законодательства Российской Федерации, в том числе основные понятия и положения конституционного права, гражданского права, трудового права, уголовного права;
- базовые этические ценности, понятие и основные характеристики коррупции;
- теоретические основы проявления экстремизма и терроризма в процессе осуществления профессиональной деятельности;
- основные нормы права, регулирующие отношения в сфере противодействия коррупционному поведению в профессиональной деятельности.

Должен уметь:

- выявлять сущность, характер и взаимодействие правовых явлений, анализировать их взаимосвязь с социально-экономической сферой общества;
- находить, анализировать и использовать положения нормативно-правовых актов и иных источников права к тем или иным конкретным жизненным ситуациям, имеющим правовое значение;
- следовать базовым этическим ценностям, демонстрируя нетерпимое отношение к коррупционному поведению;
- способен противодействовать проявлению экстремизма и терроризма в процессе осуществления профессиональной деятельности;
- применять положения нормативно-правовых актов РФ, регулирующих вопросы антикоррупционной политики и использовать полученные знания в противодействии коррупции в профессиональной деятельности.

Должен владеть:

- навыками поиска и использования нормативных правовых актов, являющихся источниками конституционного, гражданского, трудового, административного и уголовного права;
- навыком самостоятельного следования базовым этическим ценностям, демонстрируя нетерпимое отношение к коррупционному поведению;
- навык самостоятельного противодействия проявлениям экстремизма и терроризма в процессе осуществления профессиональной деятельности;
- навыками анализа нормативных правовых актов, регламентирующих сферу противодействия коррупционного поведения в профессиональной деятельности.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Основы теории государства и права

Предмет и методология правоведения. Структура курса.

Понятие, признаки и функции государства. Основные теории происхождения государства. Форма государства. Государственный механизм. Гражданское общество и правовое государство.

Понятие и виды социальных норм. Основные концепции правопонимания. Источники (формы) права. Система права. Отрасли права. Нормативно-правовые акты и их действие во времени, в пространстве и по кругу лиц. Нормы права, их признаки, виды, структура. Понятие, признаки, содержание и виды правоотношений.

Роль государства и права в жизни общества.

Правонарушения: понятие, состав и виды. Юридическая ответственность. Законность и правопорядок, их значение в современном обществе.

Основные правовые семьи и правовые системы современности. Международное право как особая система права.

Тема 2. Основы конституционного права Российской Федерации

Понятие, юридические свойства и виды конституций. Общая характеристика Конституции Российской Федерации ? основного закона государства. Основы конституционного строя Российской Федерации: понятие и общая характеристика. Система органов государственной власти в России. Местное самоуправление в Российской Федерации.

Правовой статус личности. Гражданство Российской Федерации. Понятие и общая характеристика прав и свобод человека и гражданина.

Особенности федеративной формы государственного устройства Российской Федерации.

Особенности конституционно-правового регулирования будущей профессиональной деятельности.

Тема 3. Основы административного Российской Федерации права

Административное право как отрасль российского права. Административные правоотношения.

Административные правонарушения: понятие, состав, виды. Административные наказания: понятие, цели, виды. Общая характеристика назначения административного наказания. Особенности административной ответственности отдельных субъектов права.

Особенности административного правового регулирования будущей профессиональной деятельности.

Тема 4. Основы гражданского права Российской Федерации

Понятие, предмет и источники гражданского права. Гражданский кодекс Российской Федерации.

Принципы гражданского права

Понятие, содержание и виды гражданских правоотношений. Физические лица и юридические лица как участники гражданско-правовых отношений. Правосубъектность физических лиц. Понятие и правоспособность юридического лица. Коммерческие и некоммерческие организации.

Понятие, содержание и виды права собственности.

Понятие и общая характеристика гражданско-правовых сделок.

Понятие и основания возникновения обязательств. Исполнение гражданско-правовых обязательств. Общая характеристика обеспечения исполнения гражданско-правовых обязательств. Общая характеристика ответственности за нарушение гражданско-правовых обязательств.

Понятие и виды гражданско-правовых договоров.

Общая характеристика наследственного права. Понятие, основания и порядок наследования.

Закон Российской Федерации от 7 февраля 1992 №2300-1 ?О защите прав потребителей?. Общая характеристика защиты прав потребителей при продаже товаров потребителям, при выполнении работ (оказании услуг).

Особенности гражданско-правового регулирования будущей профессиональной деятельности

1. Понятие и общая характеристика гражданско-правовых сделок.
2. Понятие, содержание и виды права собственности.
3. Понятие и основания возникновения обязательств. Исполнение гражданско-правовых обязательств.
4. Понятие и виды гражданско-правовых договоров.
5. Общая характеристика наследования по закону.
6. Общая характеристика наследования по завещанию.
7. Общая характеристика защиты прав потребителей при продаже товаров потребителям, при выполнении работ (оказании услуг).

Тема 5. Основы семейного права Российской Федерации

Общая характеристика брачно-семейных отношений. Понятие, условия и порядок заключения брака. Общая характеристика прекращения брака. Личные права и обязанности супругов. Законный и договорный режим имущества супругов. Общая характеристика прав и обязанностей родителей и детей. Понятие и общая характеристика алиментных обязательств членов семьи. Общая характеристика ответственности по семейному праву.

Тема 6. Основы трудового права Российской Федерации

Понятие трудового права. Трудовые правоотношения. Понятие, содержание и виды трудовых договоров. Порядок заключения и изменения трудовых договоров. Основания прекращения трудового договора. Права и обязанности работников и работодателей. Рабочее время и время отдыха. Оплата труда. Общая характеристика охраны труда.

Понятие дисциплины труда. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Особенности трудового правового регулирования будущей профессиональной деятельности

Тема 7. Основы уголовного права Российской Федерации

Уголовное право как отрасль российского права. Уголовный кодекс РФ и его действие во времени, в пространстве и по кругу лиц. Понятие, признаки, состав и виды преступлений.

Понятие и общая характеристика обстоятельств, исключающих преступность деяния.

Понятие, цели и виды уголовных наказаний. Общая характеристика назначения уголовного наказания. Общая характеристика оснований освобождения от уголовной ответственности и от уголовного наказания.

Понятие и общая характеристика амнистии, помилования, судимости.

Особенности уголовно-правового регулирования будущей профессиональной деятельности.

Тема 8. Профилактика коррупционных правонарушений

Коррупция как социально-политическое явление: историко-теоретический анализ. Причины коррупции. Понятие и признаки коррупции. Виды коррупционных деяний. Политический, экономический и правовой аспекты коррупции. Коррупция в современной России. Противодействие коррупции: понятие, значение, направления деятельности. Правовая основа противодействия коррупции. Международное сотрудничество Российской Федерации в области противодействия коррупции. Борьба с коррупцией. Основные направления деятельности государственных органов по повышению эффективности противодействия коррупции. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе. Роль предпринимательских структур в противодействии коррупции.

Тема 9. Правовое регулирование противодействия терроризму и экстремизму

Понятие терроризма и экстремизма, причины появления, история и перспективы развития. Правовое регулирование борьбы с терроризмом и экстремизмом в РФ и за рубежом. Международный опыт правовой борьбы с терроризмом и экстремизмом. Роль международных организаций в борьбе с экстремизмом и терроризмом. Противодействие идеологии терроризма.

Аннотация программы дисциплины

Русский язык и культура речи

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.05 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 1 курсе в 1 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) на 72 часа(ов).

Контактная работа - 36 часа(ов), в том числе лекции - 12 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 36 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 1 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Знать основные правила орфографии и пунктуации русского языка, основы теории русского языка и культуры речи, нормы литературного языка, функциональные стили речи, культуру речи в профессиональной сфере.

Должен уметь:

Уметь применять и пользоваться основными правилами орфографии и пунктуации русского языка; анализировать характерные языковые структуры русского языка, выявлять их возможные нарушения в современной коммуникации, указывать на пути исправления в соответствии с нормами языка.

Должен владеть:

Владеть основными правилами орфографии и пунктуации русского языка; теорией русского языка в нормативном, коммуникативном и этическом аспектах.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Понятие о русском литературном языке и его нормах.

Русский язык в славянском мире. Становление русского литературного языка. Русский язык и социальные институты общества. Социальная типология русского языка. Функции языка в обществе: коммуникативная, когнитивная, номинативная, метафункция, поэтическая и др.

Коммуникативный статус русского языка.

Русский язык в профессиональной сфере: экономический профиль.

Тема 2. Понятие культуры речи. Базовые характеристики культуры речи. Виды языковых норм: орфоэпические, акцентологические, лексические, морфологические, синтаксические, пунктуационные, орфографические, стилистические.

Культура речи как составляющая духовной культуры делового человека. Языковая норма: кодификация языковой нормы, статичность и динамичность языковой нормы. Причины изменения языковой нормы. Орфоэпические, акцентологические, лексические, грамматические, стилистические нормы современного русского языка. Основные лексикографические источники русской языковой нормы. Коммуникативные компетенции и языковые нормы.

Культура речи будущего экономиста.

Тема 3. Функциональные стили русской речи. Свойства стилей речи. Жанровая дифференциация стилей речи, отбор языковых средств

Понятие стилей речи. Научный, официально-деловой, публицистический, разговорный, художественный (стиль языка художественной литературы).

Основные черты научного стиля; структурные особенности научного произведения; основы компрессии научного произведения; оформление библиографии.

Официально-деловой стиль; основные черты, виды деловой документации, оформление служебной документации. Деловая речь будущего экономиста.

Тема 4. Лингвопрагматический и лингвокультурологический компоненты культуры русской речи

Этический аспект культуры речи. Норму и традиции русского речевого этикета.

Особенности публичного выступления.

Специфика русского делового общения.

Русский язык в экономической сфере.

Основы публичного выступления. Античный риторический канон.

Оратор и его типы.

Особенности работы с аудиторией, привлечение внимания и т.д.

Аннотация программы дисциплины
Информационные технологии в управлении персоналом

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.06 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 1 курсе в 1 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) на 72 часа(ов).

Контактная работа - 36 часа(ов), в том числе лекции - 18 часа(ов), практические занятия - 18 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 27 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 9 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 1 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- информационные процессы и методические основы информатизации деятельности в сфере управления персоналом,
- возможности автоматизации систем управления персоналом для решения экономических задач,
- способы решения стандартных задач на основе информационной и библиографической культуры.

Должен уметь:

- работать с информацией в глобальных информационных сетях и использовать возможности корпоративных информационных сетей для принятия обоснованного управленческого решения,
- применять программные средства обработки информации в управлении персоналом с учетом основных требований информационной безопасности.

Должен владеть:

- навыками применения современных технических средств и информационных технологий для решения задач управления персоналом,
- навыками проектирования информационных систем и с учетом основных требований информационной безопасности.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. Экономическая информация и информационные процессы в организационно - экономической сфере

Экономическая информация как часть информационного ресурса общества. Основные понятия информатики и информатизации. Понятие экономической информации. Особенности и свойства экономической информации. Классификация экономической информации. Структура экономической информации. Технология и методы обработки экономической информации. Технологический процесс обработки экономической информации.

Тема 2. Тема 2. Информационные технологии формирования, обработки и представления данных

Понятие системы, информационной системы, автоматизированной информационной системы (АИС). Классификация АИС по различным признакам. Понятие автоматизированных информационных технологий (АИТ). Классификация автоматизированных информационных технологий. Виды информационных технологий (ИТ): ИТ обработки данных, ИТ управления, ИТ автоматизации офиса.

Тема 3. Тема 3. Информационные технологии решения экономических задач средствами электронных таблиц

Основные функциональные возможности электронной таблицы MS Excel. Технологические этапы создания табличного документа средствами MS Excel. Создание рабочей книги. Работа с формулами. Копирование формул. Абсолютные и относительные ссылки в формулах. Создание многостраничного документа экономического характера. Режим группирования рабочих листов. Использование встроенных функций для обработки экономической информации.

Диаграмма как инструмент анализа и сравнения данных при решении экономических задач. Основные виды диаграмм. Основные элементы диаграмм. Способы построения диаграмм. Редактирование диаграмм. Форматирование и печать диаграмм.

Тема 4. Тема 4. Информационные технологии обработки экономической информации на основе списка данных

Понятие списка данных. Структура списка данных. Правила создания списка данных. Способы фильтрации списка данных. Сортировки списка данных. Автоматическое подведение итогов в списке данных. Структурирование и группировка данных при формировании итогов. Работа с элементами структуры списка данных.

Тема 5. Тема 5. Информационные технологии и методы обработки экономической информации с помощью консолидированных и сводных таблиц

Понятие консолидированной таблицы. Способы консолидации таблиц. Постановка экономической задачи для решения методом консолидации. Технология создания консолидированной таблицы методом консолидации по расположению. Технология создания консолидированной таблицы методом консолидации по категориям.

Понятие сводной таблицы. Макет сводной таблицы. Технология создания сводной таблицы. Способы изменения структуры сводной таблицы. Технология работы с итогами в сводной таблице. Создание сводной таблицы, разбитой на страницы.

Тема 6. Тема 6. Информационные технологии решения задач прогнозирования средствами электронных таблиц

Способы прогнозирования в электронной таблице MS Excel. Команда Подбор параметра. Использование команды Поиск решения для решения оптимизационных задач управления. Применение таблиц подстановки данных для решения задач прогнозирования. Виды таблиц подстановки данных. Анализ данных с помощью Диспетчера сценариев.

Тема 7. Тема 7. Использование информационно-коммуникационных технологий в системе управления персоналом

Системы поиска и получения информации в сети Интернет в контексте кадровой работы. Электронные системы ведения документации по подбору персонала. Особенности и основные функциональные возможности системы 1С:Зарплата и управление персоналом. Корпоративные социальные сети как инструмент повышения вовлеченности персонала.

Аннотация программы дисциплины

Математика

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.07 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 1 курсе в 1 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 44 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 1 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Знать базовый математический аппарат и методы анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации.

Должен уметь:

Уметь проводить анализ с помощью математических моделей результатов исследований и разрабатывать алгоритмы в контексте целей и задач своей организации;

- аргументировано и ясно строить свою письменную и устную речь;
- применять в прикладной деятельности современный математический аппарат;
- ориентироваться в информации по своей специальности, содержащей математические выкладки, и использовать ее для формирования выводов по профессиональным проблемам;
- пользоваться справочной литературой.

Должен владеть:

Владеть навыками выбора методов анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации; математической терминологией, математической культурой, навыками использования математических методов в практической деятельности.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Определители и его свойства, матрицы. Методы решения СЛАУ

1.1. Определители 2 - го, 3 - го, n - го порядков. 1.2. Свойства определителей. Правила вычисления определителей 2-го и 3-го порядков. 1.3. Понятие матрицы. Виды матриц. Действия над матрицами: сложение матриц, произведение матрицы на число, произведение матриц, элементарные преобразования матриц. 1.4 Метод Крамера и метод Гаусса решения систем линейных уравнений. 1.5. Приложения линейной алгебры к задачам по специальности: задача об оптимальном распределении менеджеров по офисам.

Тема 2. Элементы векторной алгебры

Векторы. Линейные операции над векторами: сложение, разность, умножение на число. Разложение векторов по ортам координатных осей. 2.2. Скалярное произведение, его свойства и применение. 2.3. Векторное произведение. Геометрический смысл векторного произведения. 2.4. Задачи на векторы по специальности.

Тема 3. Элементы аналитической геометрии на плоскости

3.1. Сущность метода координат на плоскости. Линия на плоскости. Три основные задачи аналитической геометрии на плоскости 3.2. Угловой коэффициент прямой, нормальный вектор прямой, направляющий вектор прямой. Уравнения прямой на плоскости. Основные задачи на прямую линию на плоскости. 3.3. Кривые второго порядка.

Тема 4. Множества и операции над множествами. Числовая последовательность

4.1. Множества и операции над множествами (операции пересечения, объединения, разности). Основные числовые множества (натуральных, целых, рациональных и действительных чисел). 4.2. Понятие модуля числа, его геометрический смысл и свойства. Окрестность точки. 4.3. Понятие числовой последовательности. Предел числовой последовательности.

Тема 5. Функции, предел функции

Функции, основные свойства функций. Основные элементарные функции и их графики. 5.2. Предел функции, свойства пределов. Геометрический смысл предела функции. 5.3. Бесконечно малые функции. Бесконечно большие функции. 5.4. Первый замечательный предел. Число e , второй замечательные пределы. Формула сложных процентов.

Тема 6. Производная и дифференциал функции

6.1. Определение производной. Геометрический и физический смысл производной. Таблица основных производных. Основные правила дифференцирования. 6.2 Производная сложной функции. Основные теоремы дифференциального исчисления (теоремы Ферма, Лагранжа). 6.3 Приложения производной к экономическим задачам.

Тема 7. Теория вероятностей

7.1. Основные понятия комбинаторики. 7.2 Понятие события, виды событий. Классическое определение вероятности, его свойства. 7.3. Схема и формула Бернулли. 7.4. Дискретные случайные величины: закон распределения, функция распределения. 7.5 Матожидание и дисперсия случайной величин, их свойства. 7.6. Задачи по специальности.

Тема 9. Математическая статистика

8.1 Выборка, варианты, частоты. Полигон частот и относительных частот. Функция распределения, ее свойства. 8.2. Точечные оценки выборки. 8.3. Интервальные ряды, гистограмма, мода и медиана.

8.4 Понятие корреляции, вычисление коэффициента корреляции. Прямая линия регрессии. 8.5 Задачи по специальности.

Аннотация программы дисциплины

Основы управления персоналом

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.08 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 1 курсе в 1 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 24 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 1 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Знать основные задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом, проблемы адаптации, мотивации и оценки персонала;

- основы современной философии и концепций управления персоналом;
- основы разработки и реализации концепции управления персоналом;
- источники и способы привлечения персонала;
- технологию отбора персонала;
- сущность профессиональной ориентации (переориентации) персонала;
- способы социальной адаптации в коллективе;
- содержание мероприятий по управлению деловой карьерой;
- способы подготовки и переподготовки руководящих кадров;
- технологию выявления навыков руководителя;
- основные направления рациональной организации труда;
- методы оценки деятельности персонала и подразделений предприятия.

Должен уметь:

Уметь применять основные управленческие функции в сфере управления персоналом;

- применять теоретические положения в практике управления персоналом;
- составлять объявление о приеме на работу;
- принимать решения по профессиональной ориентации (переориентации) персонала;
- определять сильные стороны претендента и его перспективы продвижения по службе;
- выбирать методику подготовки руководящих кадров различных уровней;
- анализировать причины текучести кадров;
- составлять гибкий график работы.

Должен владеть:

Владеть современными технологиями управления персоналом;

- способностью к использованию теоретических положений основ теории управления персоналом в профессиональной деятельности;
- составлять резюме и заполнять анкету о приеме на работу;
- проводить тестирование и собеседование при найме на работу;
- оценивать работу персонала и подразделений организации.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Раздел 1 Основные теории и подходы к управлению персоналом

Теории управления персоналом: классические теории (Ф. Тейлор, А. Файоль);

теории человеческих отношений (Э. Мэйо);

теории человеческих ресурсов (школа поведенческих наук);

теории человеческого капитала (Г. Беккер);

теории стратегического управления человеческими ресурсами (С. Фомбрун, М. Бир, П. Боксалл).

Классификация персонала по категориям работников.

Внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование функции управления персоналом в современной организации.

Основные цели управления персоналом организации: жесткий и гибкий подходы.

Система управления персоналом организации и ее основные функции (подсистемы). Организационная структура системы управления персоналом: уровни управления, кем представлены, выполняемые функции.

Тема 2. Раздел 2. Планирование персонала

Качественная и численная потребности в персонале.

Основные этапы процесса планирования персонала.

Требования к должности (Job Profile).

Разработка требований к должности (должностная инструкция, описание рабочего места, модель рабочего места, профиль требований к должности, профессиограмма, карта компетенций).

Оценка наличных трудовых ресурсов организации.

Анализ текучести персонала.

Направления изучения внешнего рынка труда.

Определение (расчет) потребности в персонале.

Тема 3. Раздел 3. Найм персонала

Процедура найма персонала: набор, отбор и оформление приема персонала.

Понятие "набор персонала".

Внешние и внутренние источники набора персонала.

Современные технологии набора персонала: скрининг, рекрутинг, executive search. Процедура отбора персонала в организации: основные этапы.

Собеседование (интервью): основные виды, типы, этапы проведения.

Оценка профессиональной пригодности кандидата (испытания).

Метод "Assessment-Center".

Оформление приема на работу.

Трудовой договор.

Тема 4. Раздел 4. Адаптация персонала

Основные цели и задачи адаптации.

Направления адаптации (первичная, вторичная).

Профессиональная и социально-психологическая адаптация.

Продолжительность адаптационного периода.

Особенности адаптации различных категорий персонала.

Основные факторы, влияющие на процесс адаптации.

Методы адаптации персонала.

Программа (система) адаптации персонала организации: основные направления и мероприятия.

Тема 5. Раздел 5. Мотивация и стимулирование персонала

Типы мотивации работников: типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова.

Немонетарное мотивирование - сущность, преимущества.

Стимулирование труда.

Основные формы стимулирования.

Особенности стимулирования работников с разными типами трудовой мотивации. Основные требования, предъявляемые к системе стимулирования персонала организации. Структура компенсационного пакета.

Денежное вознаграждение: постоянная часть (должностной оклад), условно-постоянная часть (надбавки и доплаты), переменная часть (премии, бонусы, комиссионные). Соотношение постоянной и переменной частей денежного вознаграждения.

Социальный пакет: льготы, гарантированные государством и предоставляемые организацией.

Тема 6. Раздел 6. Развитие персонала

Современные концепции развития персонала: концепция обучающейся организации. Корпоративный университет.

Управление знаниями, управление талантами.

Основные направления развития персонала организации.

Понятие "карьера". Виды карьеры. Подходы к управлению карьерой.

Типовые модели карьерного роста.

Программы привлечения в организацию молодых специалистов с высоким потенциалом.

Тема 7. Раздел 7. Оценка персонала

Место функции оценки персонала в системе управления персоналом организации. Основные цели и формы оценки персонала.

Критерии оценивания: квалификация, компетенции, KPI.

Кто проводит оценку персонала.

Основные методы оценки персонала.
Assessment-center.
Аттестация персонала.
Виды аттестации. Участники процесса аттестации и их основные функции.
Обязательные условия проведения аттестации.
Процедура аттестации персонала: основные этапы и мероприятия.
Принятие решений по результатам аттестации.

Аннотация программы дисциплины **Основы российской государственности**

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.09 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 1 курсе в 1 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) на 72 часа(ов).

Контактная работа - 54 часа(ов), в том числе лекции - 18 часа(ов), практические занятия - 36 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 18 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет с оценкой в 1 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе;
- особенности современной политической организации российского общества, каузальную природу и специфику его актуальной трансформации, ценностное обеспечение традиционных институциональных решений и особую поливариантность взаимоотношений российского государства и общества в федеративном измерении;
- фундаментальные ценностные принципы российской цивилизации (такие как многообразие, суверенность, согласие, доверие и созидание), а также перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития (такие как стабильность, миссия, ответственность и справедливость)

Должен уметь:

- адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям;
- находить и использовать необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп;
- проявлять в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;
- адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям;
- находить и использовать необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп;

Должен владеть:

- навыками осознанного выбора ценностных ориентиров и гражданской позиции;
- навыками аргументированного обсуждения и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера;
- развитым чувством гражданственности и патриотизма, навыками самостоятельного критического мышления.

Иметь представление:

- о цивилизационном характере российской государственности, её основных особенностях, ценностных принципах и ориентирах;
- о ключевых смыслах, этических и мировоззренческих доктринах, сложившихся внутри российской цивилизации и отражающих её многонациональный, многоконфессиональный и солидарный (общинный) характер;
- о наиболее вероятных внешних и внутренних вызовах, стоящих перед лицом российской цивилизации и её государственностью в настоящий момент, ключевых сценариях перспективного развития России;

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. Что такое Россия

Страна в её пространственном, человеческом, ресурсном, идейно-символическом и нормативно-политическом измерении. Объективные и характерные данные о России, её географии, ресурсах, экономике. Население, культура, религии и языки. Современное положение российских регионов. Выдающиеся персоналии ("герои"). Ключевые испытания и победы России, отразившиеся в её современной истории.

Тема 2. Тема 2. Российское государство-цивилизация

Исторические, географические, институциональные основания формирования российской цивилизации. Концептуализация понятия "цивилизация" (вне идей стадийного детерминизма). Что такое цивилизация? Какими они были и бывают? Плюсы и минусы цивилизационного подхода.

Особенности цивилизационного развития России: история многонационального (наднационального) характера общества, перехода от имперской организации к федеративной, межкультурного диалога за пределами России (и внутри неё).

Роль и миссия России в работах различных отечественных и зарубежных философов, историков, политиков, деятелей культуры.

Тема 3. Тема 3. Российское мировоззрение и ценности российской цивилизации

Мировоззрение и его значение для человека, общества, государства. Что такое мировоззрение? Теория вопроса и смежные научные концепты. Мировоззрение как функциональная система. Мировоззренческая система российской цивилизации. Представление ключевых мировоззренческих позиций и понятий, связанных с российской идентичностью, в историческом измерении и в контексте российского федерализма. Рассмотрение этих мировоззренческих позиций с точки зрения ключевых элементов общественно-политической жизни (мифы, ценности и убеждения, потребности и стратегии). Значение коммуникационных практик и государственных решений в области мировоззрения (политика памяти, символическая политика и пр.)

Самостоятельная картина мира и история особого мировоззрения российской цивилизации. Ценностные принципы (константы) российской цивилизации: единство многообразия (1), суверенитет (сила и доверие) (2), согласие и сотрудничество (3), любовь и ответственность (4), созидание и развитие (5). Их отражение в актуальных социологических данных и политических исследованиях. "Системная модель мировоззрения" ("человек - семья - общество - государство - страна") и её репрезентации ("символы - идеи и язык - нормы - ритуалы - институты").

Тема 4. Тема 4. Политическое устройство России

Объективное представление российских государственных и общественных институтов, их истории и ключевых причинно-следственных связей последних лет социальной трансформации.

Основы конституционного строя России. Принцип разделения властей и демократия. Особенности современного российского политического класса. Генеалогия ведущих политических институтов, их история причины и следствия их трансформации. Уровни организации власти в РФ. Государственные проекты и их значение (ключевые отрасли, кадры, социальная сфера).

Тема 5. Тема 5. Вызовы будущего и развитие страны

Сценарии перспективного развития страны и роль гражданина в этих сценариях.

Глобальные тренды и особенности мирового развития. Техногенные риски, экологические вызовы и экономические шоки. Суверенитет страны и его место в сценариях перспективного развития мира и российской цивилизации. Стабильность, миссия, ответственность и справедливость как ценностные ориентиры для развития и процветания России

Солидарность, единство и стабильность российского общества в цивилизационном измерении. Стремление к компромиссу, альтруизм и взаимопомощь как значимые принципы российской политики.

Ответственность и миссия как ориентиры личного и общественного развития. Справедливость и меритократия в российском обществе. Представление о коммунитарном характере российской гражданственности, неразрывности личного успеха и благосостояния Родины.

Аннотация программы дисциплины

Микроэкономика

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.10.01 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 1 курсе в 1 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 44 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 1 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- основы поведения экономических агентов, в том числе теоретические принципы рационального выбора (максимизация полезности) и наблюдаемые отклонения от рационального поведения (ограниченная рациональность, поведенческие эффекты и систематические ошибки, с ними связанные).

- принципы рыночного обмена и закономерности функционирования рыночной экономики, ее основные понятия, основные принципы экономического анализа для принятия решений (учет альтернативных издержек, изменение ценности во времени, сравнение предельных величин).

- теорию поведения потребителя (выбора потребителя); теорию поведения производителя (выбора производителя).

- теорию поведения фирмы в условиях совершенной и несовершенной конкуренции (монополии, монополистической конкуренции и олигополии) на товарных рынках и рынках ресурсов (факторов производства); модели стратегического поведения фирм в условиях олигополии; концепцию экономического равновесия; причины несостоятельности рынка (монопольная власть, внешние эффекты, общественные блага, асимметрия информации).

- теоретические аспекты налогообложения.

Должен уметь:

- содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей микроуровня.

- распознавать особенности различных моделей поведения отдельных экономических агентов на рынках в зависимости от сложившейся рыночной структуры.

Должен владеть:

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Возникновение и этапы развития экономической теоретической науки

Эволюция возникновения и развития экономической теоретической науки. Экономическая мысль Древнего мира. Меркантилизм. Школа физиократов. Классическая школа политической экономии. Маржинализм. Неоклассическое направление. Возникновение и этапы развития микроэкономики. Современное неоклассическое направление. Современная экономическая теория как синтез основных направлений экономической науки.

Тема 2. Предмет микроэкономики и ее методологические основы

Эволюция идей о предмете экономической науки. "Экономия". "Политическая экономия". "Экономикс". "Экономическая теория". Функции экономической науки. Взаимосвязь Микроэкономики и Макроэкономики. Место микроэкономики в системе теоретических экономических наук.

Методы микроэкономической теории. Общенаучные методы: методы эмпирического исследования, методы теоретического познания, общелогические методы и приемы исследования. Особенности использования общенаучных методов в микроэкономике. Значение метода научной абстракции в микроэкономических исследованиях.

Частные методы микроэкономики. Сочетание исторического и логического подходов в микроэкономике. Рациональность поведения экономических агентов. Равновесный подход. Метод "при прочих равных условиях". Сочетание позитивной и нормативной теории.

Экономические категории и экономические законы. Экономические законы как система. Основной экономический закон. Закон экономии времени. Закон повышающейся производительности труда. Закон возвышения потребностей.

Тема 3. Экономические субъекты в микроэкономике

Роль фирмы (предприятия) в экономике. Жизненный цикл фирмы. Подходы к анализу фирмы. Цели деятельности фирмы. Экономическая безопасность фирмы. Природа фирмы как рыночного института. Типы организации предприятий.

Домохозяйство, как экономический субъект. Основные признаки домохозяйства. Экономические функции домохозяйств. Организация домашнего хозяйства. Бюджет домашнего хозяйства. Основные виды и структура домашнего хозяйства. Доходы и расходы домашних хозяйств. Взаимодействие домашних хозяйств с другими участниками рынка. Экономическое поведение домохозяйств. Структура потребностей в рамках домашнего хозяйства. Жизненный цикл семьи. Семейная собственность и наследование.

Роль государства как субъекта отношений в микроэкономике.

Тема 4. Экономические ресурсы и экономический выбор

Понятие экономических ресурсов. Экономические ресурсы и факторы производства.

Классический подход в теории экономических ресурсов. Вещественный и личный факторы производства. Средства производства. Рабочая сила. Производительные силы и производственные отношения.

Неоклассический подход в теории экономических ресурсов. Факторы и факторные доходы.

Труд как фактор производства. Зарплата - факторный доход от труда. Земля как фактор производства. Экономическая рента. Понятие абсолютной и дифференциальной земельной ренты. Капитал. Предпринимательство. Теория предпринимательства. Сущность и функции предпринимательства. Роль предпринимателя в установлении рыночного равновесия и его нарушении (взрыве). Виды предпринимательской деятельности. Роль информации в современном производстве.

Ограниченность ресурсов. Экономический выбор. Альтернативная стоимость. Производство: возможности и ограничения. Кривая производственных возможностей.

Тема 5. Рыночная система спроса и предложения

Сущность спроса и величины спроса. Закон спроса, прямая и обратная функции спроса. Индивидуальный и рыночный спрос. Факторы, влияющие на спрос. Резервная цена спроса. Сущность предложения и величины предложения. Кривая предложения. Факторы предложения. Резервная цена предложения. Роль фактора времени в формировании предложения. Кратчайший, краткосрочный и долгосрочный рыночные периоды. Взаимосвязь спроса и предложения. Равновесная цена.

Понятие эластичности. Эластичность спроса. Виды эластичности спроса. Эластичность спроса по цене и совокупная выручка. Эластичность спроса относительно дохода. Факторы, влияющие на эластичность. Эластичность предложения и ее виды. Фактор времени в эластичности предложения.

Тема 6. Поведение потребителя в рыночной экономике

Основы теории потребительского поведения. Предпочтения потребителей и полезность. Спрос и полезность блага. Функция полезности. Предельная полезность и ценность. Закон убывания предельной полезности. Парадокс воды и алмаза. Графическая интерпретация общей и предельной полезности.

Максимизация полезности при потреблении. Кардиналистская и ординалистская полезность. Условия равновесия потребителя в кардиналистской концепции. Особенности потребительского спроса. Эффект сноба. Эффект Веблена. Закон Энгеля. Спекулятивный спрос. Эффект присоединения к большинству. Механизм кривых безразличия. Бюджетные ограничения и оптимизация потребления. Равновесие потребителя в ординалистской концепции полезности.

Тема 7. Теория производства и предельной производительности факторов

Производственная и целевая функции. Функция Кобба-Дугласа. Производство с одним переменным фактором производства в краткосрочном периоде. Общий, средний и предельный продукты. Стадии производства в краткосрочном периоде. Закон убывающей предельной производительности факторов.

Производство с двумя переменными факторами. Взаимозаменяемость и взаимодополняемость ресурсов. Выбор производственной технологии. Изокванты. Изокоста. Предельная норма технологического замещения. Условия равновесия производителя.

Тема 8. Теория издержек производства и прибыли

Сущность издержек производства. Альтернативный характер издержек. Классификация издержек. Понятие вмененных и фактических издержек. Средние общие, средние постоянные и средние переменные издержки. Предельные издержки. Графическое изображение издержек. Издержки в краткосрочном и долгосрочном периодах времени. Факторы, определяющие величину краткосрочных издержек. Условия минимизации издержек.

Сущность прибыли в микроэкономике. Бухгалтерский и экономический подходы. Валовая выручка и прибыль. Бухгалтерская, экономическая и нормальная прибыль. Способы максимизации прибыли.

Тема 9. Поведение фирмы в условиях совершенной конкуренции

Рынок совершенной конкуренции. Поведение совершенно конкурентной фирмы в краткосрочном периоде. Общий, средний и предельный доход фирмы. Выбор объема производства и условия максимизации прибыли (методы совокупных, средних и предельных показателей). Экономические потери и минимизация убытков фирмы в краткосрочном периоде.

Тема 10. Поведение фирмы в условиях несовершенной конкуренции

Поведение фирмы в условиях монополии. Общий, средний и предельный доход фирмы-монополиста. Определение цены и объема производства в условиях чистой монополии. Поведение фирмы в условиях монополистической конкуренции в краткосрочном и долгосрочном периодах. Типология моделей олигополии. Взаимозависимость. Кооперированное и некооперированное поведение. Стратегическое поведение фирмы на олигополистическом рынке.

Тема 11. Выбор в условиях неопределенности и риска

Понятие неопределенности и риска. Неопределенность: технологическая, внутренней и внешней среды. Предпочтения в условиях неопределенности. Бюджетные ограничения в условиях неопределенности.

Риск и его измерение. Типы отношения к риску. Премия за риск. Экономические риски: содержание и определяющие факторы. Методы распределения и уменьшения рисков: диверсификация, страхование, получение дополнительной информации

Аннотация программы дисциплины

Макроэкономика

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.10.02 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 1 курсе в 2 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 35 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 45 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен во 2 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- понимает закономерности функционирования современной экономики на макроуровне и применяет методологию экономических исследований в управлении персоналом

Должен уметь:

- использует основы экономических знаний при оценке эффективности результатов деятельности на макроуровне

Должен владеть:

- владеет навыками работы с простейшими стандартными макроэкономическими моделями

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Введение в макроэкономику

Возникновение макроэкономики как науки. Определение предмета макроэкономики. Соотношение микроэкономики и макроэкономики. Система макроэкономических целей.

Методы макроэкономики. Общенаучные и специфические методы исследования. Особенности макроэкономического анализа. Макроэкономическое агрегирование. Макроэкономические модели. Экзогенные и эндогенные переменные.

Тема 2. Экономическая структура

Роль структурного анализа в макроэкономике. Определение понятия и содержание сущности экономической структуры. Классификация типов экономических структур. Воспроизводственная структура. Основные формы макроэкономических пропорций. Отраслевая и секторальная структуры национальной экономики. Эволюция отраслевой структуры производства в современной экономике России.

Межотраслевые комплексы. Оборонно-промышленный (военно-промышленный) комплекс. Конверсия российского ОПК. Агропромышленный комплекс. Особенности отечественного и зарубежного аграрного сектора экономики.

Теневая экономика. Структура теневой экономики. Причины и последствия теневой экономики.

Тема 3. Система национального счетоводства

Макроэкономические модели народнохозяйственного кругооборота в закрытой и открытой экономике.

Понятие системы национальных счетов (СНС). Предпосылки возникновения СНС. Принципы построения СНС. Система функциональных счетов и взаимосвязанных показателей. Запасы, потоки и правила ведения счетов. Институциональные единицы и секторы.

Счет производства. Счета распределения доходов. Счета перераспределения доходов. Счета использования доходов. Счет операций с капиталом. Финансовый счет. Таблицы ресурсов и использования и счет товаров и услуг.

Тема 4. Макроэкономические показатели в системе национальных счетов

Валовой национальный продукт (ВНП). Валовой внутренний продукт (ВВП). Измерение ВВП по расходам и по доходам. Концепция добавленной стоимости.

Ценовая составляющая макроэкономических показателей. Дефлятор ВВП (ВНП). Основные макроэкономические тождества.

Межотраслевой баланс как инструмент анализа и прогнозирования структурных взаимосвязей в экономике. Модель "затраты-выпуск" В. Леонтьева. Практическое значение межотраслевого баланса.

Тема 5. Функциональные формы общественного продукта

Национальный доход, его сущность, структура, способы исчисления. Производство национального дохода и факторы его роста. Личный и располагаемый доход.

Распределение, перераспределение и конечное использование национального дохода. Формы располагаемого дохода на стадии конечного использования.

Национальное богатство. Теоретические подходы к определению национального богатства. Чистое экономическое благосостояние. Отражение национального богатства в СНС.

Тема 6. Макроэкономическое равновесие на рынке благ: модель AD-AS

Совокупный спрос и его составляющие. Отрицательный наклон кривой AD. Эффект Кейнса (эффект процентной ставки); эффект Пигу (эффект реальных кассовых остатков); эффект Манделла-Флеминга (эффект импортных закупок). Факторы сдвига кривой совокупного спроса.

Совокупное предложение: классическая и кейнсианские модели. Неценовые факторы изменения совокупного предложения (AS).

Равновесие совокупного спроса и совокупного предложения (модель AD-AS). Неравновесие в модели AD-AS. Переход от краткосрочного к долгосрочному равновесию. Шоки спроса. Шоки предложения.

Тема 7. Рынок труда, занятость и безработица

Теоретические подходы к анализу рынка труда. Классический, неоклассический и кейнсианский подходы к анализу рынка труда. Маркс об органическом строении капитала и безработице.

Спрос на труд. Предложение труда. Равновесие и безработица. Экономическая активность населения. Понятие занятости и безработицы. Формы безработицы. Фрикционная, структурная, циклическая безработица. Теория естественного уровня безработицы. Измерение уровня безработицы.

Последствия безработицы. Закон Оукена. Государственное воздействие на уровень занятости. Активная и пассивная политика занятости. Особенности рынка труда в современных условиях.

Тема 8. Рынок финансов

Сущность и функции денег. Понятие денежного обращения и денежной системы. Денежные агрегаты.

Сущность и структура рынка финансов. Рынок краткосрочного кредита и рынок капитала. Краткосрочная и долгосрочная ставки процента. Номинальная и реальная ставка процента. Пространственная структура системы ставок процента.

Понятие кредита и кредитной системы. Функции Центрального банка. Сущность, структура и функции рынка ценных бумаг. Инвестиционная функция рынка ценных бумаг. Реальный и фиктивный капитал. Инструменты рынка ценных бумаг. Спрос и предложение на рынке ценных бумаг. Факторы, нарушающие равновесие на рынке ценных бумаг.

Тема 9. Цикличность экономического развития

Цикличность экономического развития как закономерность. Понятие экономического цикла. Факторы, влияющие на циклы. Классический промышленный цикл и его фазы: кризис, депрессия, оживление, подъем. Типы экономических параметров.

Виды экономических циклов. Краткосрочные и среднесрочные циклы. Длинные колебания и длинные волны. Технологические уклады и "длинные волны".

Основные формы кризисов. Экономические кризисы перепроизводства и недопроизводства. Общие и структурные кризисы. Мировые кризисы. Современные особенности экономических колебаний.

Тема 10. Инфляция. Антиинфляционная политика

Понятие инфляции в современной макроэкономической теории. Причины возникновения и факторы развития инфляции. Виды инфляции. Измерение инфляции. Индекс Ласпейреса. Индекс Пааше. Уровень и темп инфляции.

Социально-экономические последствия инфляции. Поведение экономических агентов в условиях ожидаемой инфляции. Эффект Фишера. Перераспределение общественного богатства в условиях неожиданной инфляции.

Экономическая политика в условиях инфляции. Адаптация к инфляции и борьба с ней. Антиинфляционные меры. Издержки борьбы с инфляцией. Коэффициент потерь. Кейнсианская и монетарная антиинфляционная политика. Структурализм.

Тема 11. Роль государства в рыночной экономике

Государство как макроэкономический агент. Экономические функции государства. Рынок и государство.

Провалы рынка и государственное вмешательство. Субъекты и объекты государственного регулирования. Формы и методы государственного вмешательства в экономику. Основные инструменты воздействия государства на развитие национальной экономики.

Государство как регулятор и организатор функционирования рыночной экономики. Государственная макроэкономическая политика. Сравнительный анализ эффективности инструментов макроэкономической политики государства.

Тема 12. Социальная политика

Доходы домохозяйств и их источники. Принципы формирования доходов. Социальная структура общества.

Дифференциация доходов населения. Измерение неравенства в распределении доходов. Кривая Лоренца. Коэффициент Джини.

Теории справедливости и функция общественного благосостояния. Неравенство и перераспределение. Социальная политика государства: понятие, принципы и способы ее реализации. Направления социальной политики государства.

Понятие уровня жизни населения. Содержание, критерии, показатели. Жизненные стандарты. Бедность как экономическая категория. Индекс стоимости жизни населения. Прожиточный минимум. Минимальный потребительский бюджет.

Социальная справедливость и экономическая эффективность. Дилемма эффективность-справедливость. Критерии эффективности. Социальная защита и социальные гарантии в рыночной экономике.

Аннотация программы дисциплины

Основы делопроизводства

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.11 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 1 курсе в 2 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 8 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен во 2 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- основные понятия и термины делопроизводства, документооборота и документационного обеспечения управления, иметь представление о роли и значении документов, их правильной оценки и надлежащего составления и оформления;

- общие принципы анализа и использования нормативных и правовых документов;

- специфику форм делового общения (деловых совещаний, бесед, переговоров, дискуссий, презентаций, 'круглых столов', пресс-конференций), консультирования, правила и формы деловой переписки, стили различных видов деловых писем на бланках офиса.

Должен уметь:

- осуществлять поиск, анализ и использование нормативных и правовых документов; анализировать нормативные и правовые документы, связанные со своей профессиональной деятельностью;
- самостоятельно интерпретировать нормативные и правовые документы;
- использовать унифицированные формы документов;
- осуществлять систематизацию, хранение, архивацию документов.

Должен владеть:

- навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;
- методами поиска, хранения и обработки информации;
- навыками деловой коммуникации в устной и письменной формах;
- навыками организации документооборота и его хранения в соответствии с нормативными требованиями;

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Общие положения. Роль дисциплины "Основы делопроизводства"

Предмет, содержание и задачи курса. Современное делопроизводство: цели, задачи и принципы. Основные понятия и определения: документ, делопроизводство, документооборот, документооборот. Состав и структура нормативной правовой и методической основы документационного обеспечения управления, роль и объекты регулирования законодательных актов и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, национальных и локальных нормативно-методических документов

Тема 2. История развития. Современное делопроизводство.

Делопроизводство в древнерусском государстве IX-XV вв. Период приказного делопроизводства. Развитие коллежского делопроизводства в учреждениях

России XVIII в. Развитие системы министерского делопроизводства в учреждениях России XIX-XX вв. Развитие советского делопроизводства в 1930-90 гг. Делопроизводство в современной России: особенности и основные регламенты.

Тема 3. Документ. Нормативно-методическая база делопроизводства

Нормативное регулирование деятельности службы делопроизводства. Составляющие нормативной базы делопроизводства. Законодательные и правовые акты в сфере информации и документации относятся. Определение нормативно-методической базы делопроизводства. Государственная система документационного обеспечения управления. Процедуры технического регулирования. Единая система классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации (ЕС КК ТЭСИ). Система менеджмента качества.

Тема 4. Организационно-распорядительная документация. Формуляр-образец, требования к составу, расположению и оформлению реквизитов документов

Значение организации документационного обеспечения управления в современной экономической жизни России. Общие требования к созданию документов. Реквизиты документа. Оформление реквизитов документов. Организационно-функциональная структура службы делопроизводства. Должностной состав службы делопроизводства. Роль структурных подразделений организации в реализации функций делопроизводства.

Тема 5. Служба документационного обеспечения управления

Служба делопроизводства как самостоятельное структурное подразделение. Наименование документационного обеспечения управления (ДОУ), ее структура, должностной, численный состав. Основная цель службы ДОУ. Типовые функции службы ДОУ (технологические, организационные, контрольные, методические функции). Выбор организационной формы работы с документами (централизованная, децентрализованная и смешанная). Структурные подразделения службы делопроизводства.

Тема 6. Организация и технология документооборота

Анализ документооборота организации. Принципы организации движения документооборота. Этапы и правила документооборота. Качественные характеристики документооборота. Делопроизводственная процедура. Работа с входящей документацией. Работа с исходящей документацией. Работа с внутренней документацией. Организационная форма работы с документами (централизованная форма, Децентрализованная (дифференцированная) форма, смешанной форме)

Тема 7. Систематизация и организация хранения документов

Номенклатура дел. Типовая, примерная, конкретная номенклатура дел. Функции номенклатуры дел в делопроизводстве. Основные требования номенклатуры дел. Формирование и хранение дел. Экспертиза ценности документов. Оформление дел к передаче в архив и на уничтожение. Задачи архива предприятия. Электронный архив. Проверка технического состояния.

Аннотация программы дисциплины

Лидерство

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.12 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 1 курсе в 2 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 12 часа(ов), практические занятия - 36 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 60 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет во 2 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Знать принципы и подходы к саморазвитию личностных и профессиональных качеств работников.

Должен уметь:

Уметь расставлять мотивогенные зоны управления и применять внешнюю и внутреннюю мотивацию, понимать значимость повышения своей квалификации и мастерства.

Должен владеть:

Владеть эффективными приёмами и методами, обеспечивающими саморазвитие, повышения своей квалификации и мастерства.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. История зарождения и развития психологии лидерства.

Психология лидерства. История вопроса. Подходы к определению лидерства. Авторы предвосхитившие эпоху. Возникновение понятия лидерство. примеры лидеров в истории. Виды лидерства и различия между ними. Понятие управленец и лидер, различия и сходства. Основные концепты теории лидерства, их авторы и годы возникновения.

Тема 2. Личностные характеристики лидера. Лидер-мужчина. Лидер-женщина.

Компетенций определяющие преимущественный стиль управления мужчин и женщин. Существенные различия между женским и мужским стилями управления. Выбор фокуса у мужчин и женщин при определении ориентира либо на достижение результата, либо вниманию к процессам. Сравнение исторических лидеров женщин и лидеров мужчин.

Тема 3. Функция лидера в современном обществе

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

Харизматическое лидерство. Определение понятия, условия признания лидера харизматиком. Отличия этого типа лидерства от других. Эволюция харизматического лидерства. Процесс "рутинизации" харизматического лидерства.

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

Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры

Харизматическое лидерство. Определение понятия, условия признания лидера харизматиком. Отличия этого типа лидерства от других. Эволюция харизматического лидерства. Процесс "рутинизации" харизматического лидерства.

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

Тема 5. Понятие команды, типы команд. Командообразование.

Знакомство с опытом успешных лидеров прошлого и настоящего. Практика американского лидерства. Особенности японского лидерства. Британская лидерская традиция.

Методы изучения лидерства. Диагностика лидерства в малой группе. Формы и методы оценки лидеров. Методы изучения стилей лидерства. Характеристика методов исследования личностных качеств лидера.

Обучение способам эффективного лидерского поведения. Развитие лидерских качеств и способностей. Обучение приемам делового общения лидера. Знакомство с методами эффективного решения проблем. Обучение приемам командообразования. Программа самостоятельного развития лидерства.

Тема 6. Социально-психологическая структура команды

На основе межличностных отношений игроков и в соответствии с ожиданиями группы формируется социальный статус каждого участника команды - его значимость, место в иерархии взаимодействий, его престиж и позиция в жизни коллектива. Социальный статус определяет роль каждого игрока, его авторитет и степень влияния в команде. Чем выше авторитет игрока, тем в большей мере с ним считаются, тем выше его значительность.

Аннотация программы дисциплины

Командообразование

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.13 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 1 курсе в 2 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 12 часа(ов), практические занятия - 36 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 60 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет во 2 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

специфику эффективного взаимодействия в группе и командной работе, основные понятия дисциплины, владеть методами анализа командных ролей, знать факторы, влияющие на эффективность командной и групповой работы;

Должен уметь:

уметь адекватно ориентироваться в целях и методах групповой работы, понимать стилистические различия в ведении групп в зависимости от поставленных целей.

Должен владеть:

навыками использования некоторого минимума практических приемов работы с группой (командой, подразделением).

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Введение в командообразование

Понятие "команды". Признаки команды. Принципы работы команды. Сравнительная характеристика понятий "рабочая группа" и "рабочая команда". Основные признаки команды. Эффект команды. Уровни мотивационного фона. Превращение группы в команду. Достоинства и недостатки командной работы. Особенности "восточных" и "западных" команд.

Тема 2. Основы командообразования.

Стадии, этапы и процессы образования команды. Комплектование. Знакомство / углубление знакомства. Институционализация. Формирование общего видения. Позиционирование/перепозиционирование. Планирование первого шага. Исполнение. Рефлексия. Планирование второго шага. Процесс командообразования. Кривая развития команды. Роли участников. Жизненный цикл команды. Характеристики команды.

Тема 3. Технология командообразования.

Технология командообразования. Ресурсы (используемые средства) для создания команды Система создания (формирования) команды. Формы командообразования. Методы командообразования. Мини-лекции. Метод конкретных ситуаций (метод кейсов). Диагностика. Методы формирования команд. Индивидуальное консультирование. Построение межкомандных взаимоотношений.

Тема 4. Организация работы в команде и управление командой.

Планирование деятельности команды. Организация работы в команде. Планирование деятельности команды. Этапы планирования. Целеполагание. Определение направлений достижения намеченной цели (разработка стратегии и тактики). Составление долгосрочного плана. Цели совместной деятельности. Принципы работы в команде. Цели совместной деятельности. Общие цели. Этапы деятельности команды. Принципы работы в команде

Тема 5. Ролевое распределение

Распределение ролей в команде. Факторы, определяющие роли в команде. Наиболее общие роли в команде. Типы ролей. Функциональные и командные (групповые) роли. Модель работы эффективных команд. Командные роли М. Белбин, Т. Базаров и др. Концепция командных ролей Р.М. Белбина. Модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова.

Тема 6. Психологические основы формирования команд

Мотивация работы в команде. Понятие мотивации Классификация потребностей А. Маслоу. Теория мотивации Д. Макклелланда. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Модель трудовой мотивации В.И. Герчикова. Влияние темперамента и характера на успешность командной деятельности. Характеристика типов темперамента. Влияние темперамента на работу в коллективе. Выраженность характера

Аннотация программы дисциплины

Тайм-менеджмент

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.14 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 1 курсе в 2 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 60 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет во 2 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

1. Основные подходы к тайм-менеджменту
2. Принципы составления долгосрочных и краткосрочных планов-календарей
3. Принципы целеполагания
4. Принципы правильного распределения рабочего и нерабочего времени

Должен уметь:

1. Оценивать время, логично распределять его на рабочее и нерабочее
2. Составлять планы в соответствии с располагаемым временем

3. Объективно оценивать какое количество времени займет тот или иной процесс
4. Расставлять приоритеты между процессами с учетом требуемого ими времени

Должен владеть:

Управлять рабочим временем, расставлять приоритеты и укладываться в сроки. Использовать инструменты управления временем.

Отработать навыки планирования рабочего дня.

Избегать потери времени, выявлять его нецелевое и неэффективное использование, высвобождать дополнительные временные ресурсы.

Устранять излишнее эмоциональное напряжение и стресс, связанные с дефицитом времени.

Правильно распределять усилия между повседневными делами и долгосрочными задачами; расставлять приоритеты; определять очередность работ.

Брать на себя ответственность за сроки и результат

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. Понятие "Управление временем" и стратегическое планирование времени.

1. Целеполагание. Ценности как основа целеполагания. Цели и ключевые области жизни. 2. Проактивный и реактивный подходы к жизни. 3. Подходы к определению целей.

1.1. Время как ресурс. Понятие и сущность тайм-менеджмента 1.2. Создание персональной системы контроля и учета расходов времени 1.3. Поглотители времени. Виды, способы определения и минимизации неэффективных расходов времени

Тема 2. Тема 2. Хронометраж как персональная система учета времени

1. Время как невозполнимый ресурс. 2. Поглотители времени. Способы минимизации неэффективных расходов времени. 3. Хронометраж как система учета и контроля расходов времени. Определение понятия, суть, задачи 2.1.

Построение системы эффективного планирования времени руководителя 2.2.

Результатоориентированное планирование 2.3. Планирование рабочего дня руководителя 2.4.

Приоритезация задач в плане 2.5. Правила делегирования задач 2.6. Планирование в Outlook

Тема 3. Тема 3. Корпоративный тайм-менеджмент

1. Необходимость корпоративного внедрения тайм-менеджмента. Предпосылки и определение корпоративного тайм-менеджмента. 2. Тайм-менеджмент в программе корпоративного университета. 3. Корпоративные ТМ-стандарты. Направления дальнейших исследований. 4. Технический инструментарий эффективного управления временем 3.1.

Корпоративный тайм-менеджмент как инструмент повышения эффективности организации 3.2.

Время компании и время сотрудника (руководителя) 3.3. Личная и корпоративная эффективность

3.4. Логика внедрения корпоративного тайм-менеджмента: принципы, этапы 3.5. Структура ТМстандарта

Аннотация программы дисциплины

Статистика

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.15 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 2 курсе в 3 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 15 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 45 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 3 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- инструменты сбора и анализа информации о конъюнктуре рынка труда

Должен уметь:

-анализировать статистическую информацию о социально-экономических явлениях и процессах

Должен владеть:

-способностью использовать основы экономических знаний в изучении количественных индикаторов рыночной экономики

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Предмет, метод и основные категории статистики как науки.

Статистика как общественная наука и отрасль практической деятельности. Предмет статистики, его особенности. Теоретическая основа статистики. Взаимосвязь статистики с другими науками. Особенности взаимосвязи статистики с экономической теорией и математической статистикой. Основные разделы статистической науки, их взаимосвязь. Развитие новейших направлений в статистике. Задачи статистики. Разработка, обновление и совершенствование методов, приемов и показателей статистики в современных условиях. Переход на международные стандарты учета и статистики. Статистическая методология, ее содержание. Статистическая совокупность и единица совокупности их различия. Понятие о системе статистических показателей, ее задачи, условия применения и правила построения. Направления совершенствования системы статистических показателей в современных условиях.

Тема 2. Статистическое наблюдение.

Статистическое наблюдение и формирование первичной базы. Этапы статистического исследования. Понятие о статистическом наблюдении как методе сбора статистической информации. Роль статистического наблюдения в создании первичной информационной базы статистики, его задачи. Виды статистического наблюдения. Классификация видов статистического наблюдения: по охвату единиц совокупности, по характеру регистрации фактов, по основанию для регистрации признаков. Сплошное и несплошное наблюдение. Виды несплошного наблюдения: выборочное наблюдение, монографическое обследование, метод основного массива, анкетное обследование, сфера и особенности их применения. Текущее (непрерывное) и прерывное (единовременное и периодическое) наблюдение, их назначение и специфика. Документальное наблюдение, его особенности и практика использования. Способы наблюдения, их особенности. Критерии выбора формы, вида и способа наблюдения при статистических и экономических исследованиях. План статистического наблюдения, его назначение и содержание. Программно-методологические вопросы наблюдения. Цель и задачи наблюдения. Объект наблюдения, единица наблюдения и отчетная единица, их различия. Программа наблюдения, ее содержание. Требования, предъявляемые к программе наблюдения. Назначение и состав статистического инструментария. Оценка качества результатов статистического наблюдения. Ошибки наблюдения, их классификация. Способы выявления и устранения ошибок наблюдения. Виды статистической отчетности.

Тема 3. Сводка и группировка материалов статистических данных.

Сводка материалов статистического наблюдения как метод агрегирования и представления статистической информации. Задачи и роль сводки и группировки в статистическом исследовании. Программа и план сводки. Организация и техника сводки. Группировка как научная основа сводки. Задачи и виды группировок. Типологические, структурные и аналитические группировки. Ряды распределения как особый вид группировок, их назначение, элементы и виды. Основные табличные инструменты. Статистические таблицы как метод представления результатов статистического наблюдения и сводки, их достоинства. Назначение статистических таблиц, их элементы. Правила построения статистических таблиц. Виды статистических таблиц. Виды графического изображения статистических данных. Классификация графиков по способу построения.

Тема 4. Абсолютные и относительные статистические показатели.

Абсолютные статистические величины. Абсолютные величины как непосредственные характеристики изучаемых явлений, получаемые в процессе статистического наблюдения и сводки. Виды и особенности абсолютных величин. Относительные статистические величины. Понятие об относительных величинах, их назначение. Формы выражения относительных величин, их выбор. Виды относительных величин, их назначение и методы расчета. Относительные показатели планового задания (прогноза), выполнения плана и динамики, их экономический смысл и взаимосвязь. Относительные показатели динамики базисные и цепные, их специфика и взаимосвязь. Относительные показатели структуры и координации. Относительные показатели интенсивности и сравнения.

Тема 5. Метод средних величин.

Средние величины как обобщающие статистические показатели. Правила и условия применения средних величин. Взаимосвязь методов статистического наблюдения и группировки с теорией средних величин. Понятия о законе больших чисел и средних величинах. Соотношения между средними величинами и индивидуальными

значениями изучаемых признаков. Виды средних величин. Общая средняя и групповые средние, их взаимосвязь. Структурные средние величины. Средние: арифметическая, гармоническая, геометрическая, квадратическая. Простые и взвешенные средние величины, их различие и условия применения. Выбор формы средней величины. Понятие об исходных экономических соотношениях как базе для выбора формы средней величины, практика их построения. Свойства средней арифметической величины. Расчет средней арифметической величины упрощенным способом. Средняя гармоническая величина простая и взвешенная, сфера их применения и методы вычисления. Средняя геометрическая величина, практика ее применения и методы расчета. Структурные средние величины, их назначение и виды. Мода и медиана, квартили, децили, процентиля, их экономический смысл, сфера применения и методы расчета. Особенности расчета структурных средних величин в интервальных вариационных рядах, их недостатки. Практика применения структурных средних величин.

Тема 6. Вариационный анализ.

Понятие о вариации значений признака и задачи ее статистического изучения. Абсолютные показатели вариации: размах вариации, среднее линейное отклонение, среднее квадратическое отклонение, дисперсия, их назначение, методы расчета и практика применения. Свойства среднего квадрата отклонения (дисперсии) и упрощенные способы его расчета. Относительные показатели вариации: коэффициент осцилляции, относительное линейное отклонение, коэффициент вариации, их назначение и методы расчета. Виды дисперсий и правило их сложения. Общая, внутригрупповая, средняя из групповых и межгрупповая дисперсии, их назначение, методы расчета и взаимосвязь. Корреляционное отношение, его назначение и расчет. Дисперсия альтернативного признака. Закон вариации средних величин. Анализ вариационных рядов.

Тема 7. Выборочное наблюдение.

Выборочное наблюдение в международной практике. Применение выборочного наблюдения в рыночной экономике и связь его с процессом наблюдения. Организационный план выборочного наблюдения. Основные характеристики параметров генеральной и выборочной совокупности. Расчет и анализ результатов выборочного наблюдения. Основные способы формирования выборочной совокупности. Виды, методы и способы отбора единиц совокупности. Определение средней и предельной ошибок выборки и распространение результатов на генеральную совокупность. Определение необходимой численности выборки. Практика использования результатов выборочных данных. Малая выборка и необходимость ее использования в социально-экономических исследованиях.

Тема 8. Статистические методы изучения связей социально-экономических явлений.

Понятие о связи между социально-экономическими явлениями. Формы и виды связей, задачи их статистического изучения. Непараметрические методы изучения взаимосвязей. Коэффициенты Спирмена, Фехнера, ассоциации и контингенции, взаимной сопряженности Пирсона и Чупрова, корреляция рангов Кендалла. Виды регрессий. Коэффициенты эластичности. Коэффициент детерминации. Методы определения тесноты и направления связи. Линейный коэффициент корреляции, методы его расчета. Эмпирическое корреляционное отношение, методы его расчета. Непараметрические коэффициенты, их расчет.

Тема 9. Статистическое изучение динамики.

Понятие о рядах динамики, их назначение и элементы. Виды рядов динамики. Аналитические показатели динамики: абсолютный прирост, коэффициенты роста и прироста, темпы роста и прироста, абсолютное значение одного процента прироста, их назначение, особенности и методы расчета. Базисные и цепные показатели рядов динамики, особенности их расчета и применения, взаимосвязь. Средние показатели динамики, их назначение и виды. Основные приемы анализа рядов динамики. Смыкание рядов динамики, его цель и методы. Аналитическое выравнивание рядов динамики, его содержание и методы. Понятие о сезонных колебаниях и приемы их изучения.

Тема 10. Индексный метод.

Основные методы вычисления индексов. Понятие об экономических индексах, сфера их применения. Классификация индексов. Индексы объемных и качественных показателей. Индивидуальные и общие индексы. Агрегатные и средние индексы. Базисные и цепные индексы. Агрегатный индекс как основная форма общих экономических индексов. Индексируемые величины, их соизмеримость. Правила выбора веса индекса. Агрегатные индексы объемных и качественных показателей, правила их построения. Системы взаимосвязанных агрегатных индексов. Средние индексы, условия их применения и виды. Правила построения и сфера применения среднего арифметического и среднего гармонического индексов. Базисные и цепные индексы, их назначение, методы расчета и взаимосвязь. Особенности построения общих базисных и цепных индексов. Индексы с постоянными и переменными весами, правила их построения и применение в статистической практике. Индексы переменного состава, постоянного состава и влияния структурных сдвигов, их экономический смысл, сфера применения, методы расчета и взаимосвязь. Территориальные индексы, их назначение.

Тема 11. Основы социально-экономической статистики.

Социально-экономическая статистика как особый раздел статистической науки и отрасль практической деятельности. Предмет, объект и задачи социально - экономической статистики. Статистические методы, используемые в социально-экономической статистике. Взаимосвязь социально-экономической статистики с другими разделами статистической науки и другими общественными науками. Информационная база социально-экономической статистики. Задачи и система показателей социально-экономической статистики. Особенности

развития социально-экономической статистики в условиях формирования рыночной экономики в России. Важнейшие группировки, используемые в социально-экономической статистике. Методы классификации. Российские и международные классификации и классификаторы. Методы социально-экономической статистики. Система показателей социально-экономической статистики

Тема 12. Статистика населения.

Население как объект статистического изучения. Источники данных о населении. Переписи населения, категории численности населения и его размещение по территории страны. Состав населения Российской Федерации. Статистическое изучение естественного движения населения. Изучение миграции населения. Перспективные расчеты численности и возрастно-полового состава населения. Показатели социальной характеристики населения, их применение в областях социальной сферы.

Тема 13. Статистика рынка труда.

Понятия статистики рынка труда, трудового потенциала и трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы как важнейший элемент экономического потенциала страны. Статистическое изучение трудовых ресурсов и рынка труда. Баланс трудовых ресурсов, его задачи, показатели и направления совершенствования. Показатели естественного движения и миграции трудовых ресурсов. Показатели численности экономически активного населения, занятого населения, безработных, экономически неактивного населения. Классификация населения по статусу в занятости. Расчет коэффициентов занятости, нагрузки трудоспособного населения и трудовых ресурсов, безработицы. Показатели распределения занятого населения по секторам экономики и видам деятельности. Статистическое изучение численности и состава работников. Средняя списочная, средняя явочная, средняя фактическая численность. Движение рабочей силы. Статистическое изучение использования рабочего времени. Статистические методы измерения уровня и динамики производительности и оплаты труда. Статистическое изучение системы стимулирования труда. Информационные ресурсы рынка труда.

Тема 14. Статистика национального богатства.

Понятие о национальном богатстве, его связь с экономическим потенциалом общества и общественным продуктом. Национальное богатство как объект статистического наблюдения. Задачи статистики национального богатства и источники статистической информации для его изучения. Показатели объема и состава национального богатства. Методы оценки отдельных элементов национального богатства в текущих и сопоставимых ценах. Статистика основных фондов. Показатели статистики основных фондов. Методы оценки основных фондов. Показатели динамики основных фондов. Балансы основных фондов по полной и по остаточной стоимости, их назначение и показатели. Методы изучения динамики основных фондов и переоценки их в сопоставимые цены. Понятие об оборотных фондах, их состав и задачи статистического изучения. Показатели наличия и структуры оборотных фондов. Показатели эффективности использования оборотных фондов.

Тема 15. Методы исчисления показателей продукции основных видов экономической деятельности.

Понятие экономической деятельности. Виды экономической деятельности. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности, продукции и услуг (ОКВЭД). Методика определения основного вида деятельности. Показатели результата экономической деятельности. Продукция как результат экономической деятельности. Валовой выпуск, промежуточное потребление и добавленная стоимость. Объем произведенной, отгруженной и реализованной продукции. Характеристика результатов промышленной, сельскохозяйственной и строительной деятельности, торговли, транспорта, материально-технического снабжения, общественного питания, связи.

Тема 16. Статистика уровня жизни населения.

Задачи статистики уровня жизни. Общее представление о системе показателей уровня жизни населения. Статистические показатели, характеризующие доходы населения: совокупные и реальные доходы. Денежные доходы населения, их уровень и структура. Методика расчета потребительских цен и покупательной способности денег. Совокупный доход семьи. Статистические показатели, характеризующие расходы населения. Потребление материальных благ и услуг. Методы изучения дифференциации и концентрации доходов населения. Определение границ, глубины и остроты бедности. Реальная заработная плата и реальные доходы. Расчет коэффициента эластичности доходов. Статистические показатели уровня и динамики потребления материальных благ и услуг. Обобщающие показатели уровня благосостояния и качества жизни населения. Методика расчета индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП).

Тема 17. Статистика результатов финансовой деятельности предприятий и организаций.

Издержки производства как результат экономической деятельности и база для расчета и анализа показателей финансовой деятельности. Состав издержек производства и обращения. Показатели уровня и динамики себестоимости сравнимой продукции. Показатель затрат на рубль продаж и его факторный индексный анализ. Финансовые результаты экономической деятельности промышленных предприятий. Прибыль от продаж продукции, рентабельность продукции и рентабельность продаж. Факторный анализ прибыли и рентабельности продукции. Валовая и чистая прибыль. Общая рентабельность. Факторный индексный анализ общей рентабельности. Особенности исчисления показателей финансовой деятельности предприятий и организаций

сельскохозяйственного и строительного производства, торговли и связи. Показатели финансового состояния предприятия.

Аннотация программы дисциплины

Рынок труда в условиях цифровой трансформации

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.16 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 2 курсе в 3 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 44 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 3 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- основные факторы формирования спроса и предложения на конкурентном и неконкурентном рынке труда,
- методы анализа состояния и тенденций рынка труда с точки зрения потребности организации в персонале,
- методы прогнозирования рынка труда,
- основные направления государственной политики занятости и методы регулирования рынка труда.

Должен уметь:

- анализировать состояние и тенденции рынка труда с точки зрения потребности организации в персонале,
- выбирать инструменты анализа информации о конъюнктуре рынка труда и обобщать результаты исследования,
- анализировать явления и процессы на рынке труда, основных документов Международного трудового права (Конвенции МОТ и др.),
- оценивать результативность мер государственной политики по вопросам занятости, трудовой миграции.

Должен владеть:

- навыками оценки возможностей и рисков для организации на рынке труда,
- методологией анализа состояния и тенденций рынка труда, прогнозирования занятости и безработицы,
- навыками оценки результатов исследований рынка труда, использует их для принятия управленческих решений

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Занятость и безработица как характеристики рынка труда

Рынок труда и рынок рабочей силы. Функции рынка труда. Характеристика основных элементов рынка труда. Субъекты рынка труда. Инфраструктура рынка труда. Критерии классификации рынка труда. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов. Механизм действия рынка труда. Конъюнктура российского рынка труда.

Трудовые ресурсы. Трудовой потенциал. Занятость как основной показатель использования трудовых ресурсов. Характеристика и показатели численности трудовых ресурсов. Виды, формы и показатели занятости. Структура и пропорции занятости: влияющие факторы и анализ тенденций изменения. Роль безработицы в механизме рынка труда. Виды безработицы. Показатели безработицы и ее анализ. Направления анализа и оценки показателей рынка труда.

Тема 2. Регулирование рынка труда и занятости

Выбор стратегии регулирования рынка труда. Меры государственного регулирования рынка труда. Основные методы регулирования рынка труда: экономические, социальные и правовые. Пассивная и активная

политика на рынке труда. Государственная политика занятости: цели, задачи, субъекты и методы реализации. Разработка федеральных и региональных программ содействия занятости: концепции, структура, показатели. Статус безработного. Система материальной и социальной помощи безработным в регионе. Модели национальных рынков труда: американская, японская, шведская модель. Особенности формирования российской модели рынка труда. Международная организация труда, ее задачи и функции.

Тема 3. Модели рынка труда. Внутренние рынки труда

Конкуренция на рынке труда. Спрос на рабочую силу: содержание и структура. Простая модель спроса на труд. Факторы, определяющие спрос на труд. Простая модель предложения труда. Факторы, определяющие предложение труда. Модель конкурентного рынка труда. Модель монополии на рынке труда. Модели с участием профсоюзов на рынке труда. Модель двухсторонней монополии на рынке труда.

Внутренний рынок труда: особенности и причины его функционирования. Взаимозависимость характеристик внутренних рынков труда. Движение работников в рамках внутреннего рынка труда. Взаимодействие внутреннего и внешнего рынка труда. Двойственность рынка труда. Методы анализа состояния и тенденций рынка труда с точки зрения потребности организации в персонале. Процесс поиска работы.

Тема 4. Современные тенденции развития рынка труда

Факторы, влияющие на формирование и динамику рынка труда. Понятие и виды мобильности на рынке труда. Межфирменная мобильность. Двойственность рынка труда. Миграция как процесс перераспределения трудовых ресурсов. Виды миграции. Причины миграции населения и трудовых ресурсов. Современные тенденции миграционных потоков. Анализ квалификационной мобильности населения России. Мобильность молодежи.

Гибкость и жесткость рынка труда: концепции, формы и виды, факторы. Подходы к классификации нестандартных форм занятости. Дискриминация на рынке труда: виды и проблемы. Особенности развития региональных рынков труда в России. Прогнозирование численности и состава трудовых ресурсов, спроса и предложения на рынке труда.

Аннотация программы дисциплины

Безопасность жизнедеятельности

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.17 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 2 курсе в 3 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) на 72 часа(ов).

Контактная работа - 36 часа(ов), в том числе лекции - 8 часа(ов), практические занятия - 10 часа(ов), лабораторные работы - 18 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 36 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 3 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- о современных теориях и практике обеспечения безопасности жизнедеятельности в условиях чрезвычайных ситуаций природного, техногенного и социального происхождения;
- о теории риска и факторах, обуславливающих возникновение чрезвычайных ситуаций природного, техногенного и социального происхождения;
- о прогнозировании чрезвычайных ситуаций и их последствий, об основных способах, средствах и методах индивидуальной и коллективной защиты в чрезвычайных ситуациях;
- государственную политику в области подготовки и защиты населения от опасных и чрезвычайных ситуаций;
- права и обязанности граждан по обеспечению безопасности жизнедеятельности;
- единую государственную систему предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, ее структуру и задачи;

- характеристики опасностей природного, техногенного и социального происхождения;
- принципы, правила и требования безопасного поведения и защиты в различных условиях и чрезвычайных ситуациях;
- средства и методы личной и коллективной защиты, приемы оказания первой помощи пострадавшим;
- способы сохранения и укрепления здоровья.

Должен уметь:

- оценивать возможный риск появления локальных опасных и чрезвычайных ситуаций, применять своевременные меры по ликвидации их последствий;
- владеть методикой формирования психологической устойчивости поведения в опасных и чрезвычайных ситуациях: бережного отношения к своему здоровью, окружающей среде;
- грамотно применять практические навыки обеспечения безопасности в опасных ситуациях, возникающих в трудовой деятельности и повседневной жизни;
- организовать спасательные работы в условиях чрезвычайных ситуаций различного характера;
- использовать приобретенные знания, умения и навыки в своей профессиональной деятельности;
- уметь оказывать первую помощь пострадавшим.

Должен владеть:

- законодательными и правовыми основами в области безопасности и охраны окружающей среды;
- требованиями безопасности технических регламентов в сфере профессиональной деятельности;
- способами и технологиями защиты в чрезвычайных ситуациях;
- понятийно-терминологическим аппаратом в области безопасности;
- навыками рационализации профессиональной деятельности с целью обеспечения безопасности и защиты окружающей среды.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. ВВЕДЕНИЕ. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Понятия "опасность". Краткая характеристика опасностей и их источников. Понятие "безопасность". Вред, ущерб, риск - виды и характеристики. Вред, ущерб - экологический, экономический, социальный. Современные уровни риска опасных событий. Чрезвычайные ситуации - понятие, основные виды. Природные и техногенные чрезвычайные ситуации. Стихийные бедствия и природные катастрофы. Место и роль безопасности в предметной области и профессиональной деятельности. Основные опасности и риски в выбранной области профессиональной деятельности. Отраслевые особенности по обеспечению безопасности жизнедеятельности. Региональные особенности и проблемы безопасности. Примеры конкретной деятельности по обеспечению безопасности жизнедеятельности применительно к выбранному виду и профилю профессиональной деятельности.

Тема 2. ЗАЩИТА ЧЕЛОВЕКА И СРЕДЫ ОБИТАНИЯ ОТ ВРЕДНЫХ И ОПАСНЫХ ФАКТОРОВ ПРИРОДНОГО, АНТРОПОГЕННОГО И ТЕХНОГЕННОГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ

Классификация негативных факторов среды обитания человека: физические, химические, биологические, психофизиологические. Структурно-функциональные системы восприятия и компенсации организмом человека изменений факторов среды обитания. Особенности структурно-функциональной организации человека. Естественные системы защиты человека от негативных воздействий. Характеристики анализаторов: кожный анализатор, осязание, ощущение боли, температурная чувствительность, мышечное чувство, восприятие вкуса, обоняние, слух, зрение. Время реакции человека к действию раздражителей. Пути поступления веществ в организм человека, действие вредных веществ. Комбинированное действие вредных веществ: суммация, потенцирование, антагонизм, независимость. Установление допустимых концентраций вредных веществ при их комбинированном действии. Хронические и острые отравления. Опасные и вредные факторы, связанные с видом деятельности, и их возможные уровни. Типовые методы защиты от негативных факторов в сфере профессиональной деятельности.

Тема 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОМФОРТНЫХ УСЛОВИЙ ДЛЯ ЖИЗНИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

Понятие комфортных или оптимальных условий. Взаимосвязь состояния здоровья, работоспособности и производительности труда с состоянием условий жизни и труда человека, параметрами среды жизнедеятельности человека. Основные методы, улучшающие самочувствие и работоспособность человека: не превышение допустимых уровней негативных факторов и их снижение до минимально возможных уровней, рационализация режима труда и отдыха, удобство рабочего места и рабочей зоны, хороший психологический климат в трудовом коллективе, климатические условия в зоне жизнедеятельности, оптимальная освещенность и комфортная световая среда. Психофизиологические процессы, свойства и состояния, влияющие на безопасность. Психические процессы: память, внимание, восприятие, мышление, чувства, эмоции, настроение, воля, мотивация. Психические свойства: характер, темперамент, психологические типы людей. Влияние алкоголя, наркотических и психотропных средств на безопасность. Обеспечения оптимальных условий деятельности по данному профессиональному профилю - примеры создания световых и климатических условий на рабочем месте. Психофизиологические особенности

труда в сфере профессиональной деятельности. Роль профессиональной области знаний в совершенствовании и организации условий труда.

Тема 4. ЧРЕЗВЫЧАЙНЫЕ СИТУАЦИИ И МЕТОДЫ ЗАЩИТЫ В УСЛОВИЯХ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ

Чрезвычайные ситуации. Классификация чрезвычайных ситуаций: техногенные, природные, военного времени. Фазы развития чрезвычайных ситуаций. Основы прогнозирования и предупреждения чрезвычайных ситуаций. Пожар и взрыв. Классификация видов пожаров и их особенности. Основные сведения о пожаре и взрыве. Основные причины и источники пожаров и взрывов. Опасные факторы пожара. Радиационные аварии, их виды, основные опасности и источники радиационной опасности. Задачи, этапы и методы оценки радиационной обстановки. Зонирование территорий при радиационном загрязнении территории. Понятие радиационного прогноза. Аварии на химически опасных объектах, их группы и классы опасности, основные химически опасные объекты. Основные способы защиты персонала, населения и территорий от химически опасных веществ. Гидротехнические аварии. Основные опасности и источники гидротехнических и гидродинамических аварий. Чрезвычайные ситуации военного времени. Виды оружия массового поражения, их особенности и последствия его применения. Ядерный взрыв и его опасные факторы. Стихийные бедствия. Землетрясения, наводнения, атмосферные явления, их краткая характеристика, основные параметры и методы защиты. Роль и место профессиональной области знаний в прогнозировании и профилактике чрезвычайных ситуаций. Цель и задачи раздела Основы медицинских знаний и первой помощи. Оценка состояния пострадавшего. Понятие о неотложных состояниях и первой (неквалифицированной) помощи. Первая помощь при воздействии факторов внешней среды. Острые отравления бытовыми ядами: угарным газом, спиртами, кислотами, наркотическими и сильнодействующими веществами. Общие понятия о повреждениях. Классификация повреждений. Общая реакция организма на повреждение. Травматический шок, признаки, алгоритм оказания первой помощи. Закрытые повреждения: ушибы мягких тканей, растяжения и разрывы связок, вывихи, переломы. Признаки, алгоритм оказания первой помощи. Открытые повреждения: раны. Классификация, признаки, правила оказания первой помощи. Понятие о асептике и антисептике.

Тема 5. УПРАВЛЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Государственное управление безопасностью: органы управления, надзора и контроля за безопасностью, их основные функции, права и обязанности, структура. Министерства, агентства и службы - их основные функции, обязанности, права и ответственность в области различных аспектов безопасности. Управление экологической, промышленной и производственной безопасностью в регионах, селитебных зонах, на предприятиях и в организациях. Надзор в сфере безопасности - основные органы надзора, их функции и права. Кризисное управление в чрезвычайных ситуациях - российская система управления в чрезвычайных ситуациях - система РСЧС, система гражданской обороны - сущность структуры, задачи и функции. Роль профессиональной области знаний в управлении и организации безопасностью жизнедеятельности.

Аннотация программы дисциплины

Управление персоналом организации в цифровой экономике

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.18 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 2 курсе в 3 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 12 часа(ов), практические занятия - 36 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 60 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 3 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

– современные подходы к персоналу в цифровой экономике;

- структуру и принципы функционирования системы управления персоналом;
- функции и методы управления персоналом в цифровой экономике.

Должен уметь:

- управлять развитием персонала организации;
- разрабатывать систему подбора, отбора и найма персонала;
- осуществлять планирование обучением, развитием и повышением квалификации персонала в организации.

Должен владеть:

- навыками построения системы управления персоналом в организации в цифровой экономике;
- навыками основных функций управления персоналом организации;
- навыками управления поведением персонала организации

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Человеческие ресурсы в общем процессе управления

Тема 1.1. Современные подходы к персоналу и управлению человеческими ресурсами

Тема 1.2. Методология управления персоналом организации

Тема 1.3. Система управления персоналом организации

Тема 1.4. Понятие человеческих ресурсов и методы управления ими

Тема 1.5. Планирование и контроль деятельности персонала

Тема 2. Основные функции управления персоналом организации

Тема 2.1. Планирование потребности в кадрах организации

Тема 2.2. Управление развитием персонала организации

Тема 2.3. Система подбора, отбора и найма персонала

Тема 2.4. Планирование обучения, развития и повышения квалификации персонала в организации

Тема 2.5. Кадровое делопроизводство и документооборот

Тема 3. Управление поведением персонала организации

Тема 3.1. Личность в современной организации

Тема 3.2. Стили руководства и деловая этика менеджера

Тема 3.3. Система мотивации и стимулирования персонала в организации

Тема 3.4. Кадровый резерв. Виды, методы планирования, программы обучения и способы работы с ним.

Тема 3.5. Корпоративная и организационная культура

Тема 4. Система управления персоналом организации

Тема 4.1. Кадровое делопроизводство или управление персоналом

Тема 4.2. Взаимодействие элементов системы управления персоналом в организации

Тема 4.3. Технологии оценки и диагностики персонала при найме, в процессе работы и при планировании повышения сотрудника по должности

Тема 4.4. Методики высвобождения персонала

Аннотация программы дисциплины

Организационное поведение

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.19 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 2 курсе в 3 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 80 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет с оценкой в 3 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

основы организации и координации взаимодействия людей, средства регулирования организационного поведения

Должен уметь:

использовать методы организации и координации взаимодействия между людьми, быть готовым работать на общий результат в ходе организационных изменений

Должен владеть:

навыками комплексного подхода к анализу организационного поведения, современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в соответствии со стратегическими целями организации

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Природа и характеристика поведения человека в организации

Природа и характеристика организации. Понятие и основное содержание организационного поведения, его влияние на процессы управления, результативность и развитие организации. Связь дисциплины с другими науками. Формы и модели организационного поведения. Методы изучения организационного поведения.

Психологические теории поведения человека в организации: Теории бихевиористской ориентации: Дж. Уотсона, Б. Скиннера, Э. Толмена, Э. Торндайка, А. Бандуры. Теория психоанализа З. Фрейда, К. Юнга, А. Адлера, К. Хорни. Теории когнитивистской ориентации К. Левина, Л. Фестингера. Теории роста (Гуманистическая психология).

Микросоциологические теории поведения человека в организации: классическая теория социального действия? М. Вебера, символический интеракционизм, этнометодология.

Макросоциологические теории поведения человека в организации: общая теория социального действия, теория обмена.

Тема 2. Личность и ее развитие в организации

Личность и организация. Индивидуальные психологические различия людей и их влияние на организационное поведение.

Свойства личности. Окно Джемса. Понятие и типы темперамента. Определение рода деятельности, наиболее подходящего для различных типов темперамента. Понятие и типы характеров. Черты характера. Акцентуация.

Типология людей на основе социометрических признаков. Интертипные отношения.

Модификация поведения человека в организации. Факторы, влияющие на поведение человека в организации. Адаптация и научение организационному поведению. Ролевое поведение.

Тема 3. Коммуникативное поведение в организации

Коммуникации. Понятие и модели коммуникативного поведения.

Деловое общение и его фазы. Коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты делового общения.

Мотивы внутриорганизационных коммуникаций. Коммуникационный процесс в организации. Каналы общения. Односторонние и двусторонние коммуникации, их преимущества и недостатки. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение. Коммуникативные барьеры. Методы слушания. Транзакционный анализ. Виды транзакций. Манипуляции и меры борьбы с ними.

Тема 4. Мотивация и результативность организации

Мотивация и научение. Влияние мотивации на результативность организации и целеполагание.

Виды мотивов в организационном поведении персонала организации. Типы трудовой мотивации сотрудников. Факторы, влияющие на мотивацию. Динамика мотивации труда. Этапы служебной карьеры и мотивация. Целеполагание.

Тема 5. Формирование группового поведения в организации

Групповая динамика и ее процессы. Формальные и неформальные группы. Основные факторы эффективности группы. Особенности группового поведения. Групповые нормы и ценности, их защита. Статусно-ролевая структура группы. Методы управления групповой динамикой. Групповые нормы и ценности, их защита. Условия создания стабильных групп. Консультации с группами. Обучение и внушение. Признание естественных лидеров. Модели развития групп. Социально-психологический климат в группе и его оптимизация.

Изменения в организации. Управление нововведениями в организации.

Психологические барьеры в инновациях и их формы. Психологическое сопровождение инноваций. Методы преодоления сопротивления персонала изменениям.

Тема 6. Лидерство в организации

Понятие и типы лидерства. Лидерство и руководство. Типы лидеров в классических теориях менеджмента. Лидерство и власть. Баланс власти. Формы власти и влияния. Власть руководителя и власть подчиненных. Лидерские технологии. Психологические аспекты власти. Факторы, влияющие на стиль лидерства. Дезорганизующие факторы в управлении.

Тема 7. Тема 7. Управление поведением организации

Менеджмент и поведение организации. Факторы поведения организации. Стратегическое управление и поведение организации. Организационная культура и ее типы. Модель организационной культуры Э.Шейна. Методы управления организационной культурой. Роль PR в формировании поведения организации и ее имиджа. Влияние имиджевых регуляторов на организационное поведение. Формы и методы управления поведением организации. Ситуационное управление и управление по целям.

Анализ и конструирование организации. Влияние структуры организации на организационное поведение.

Тема 8. Тема 8. Персональное развитие в организации

Развитие личности в организации. Социализация личности в организации, ее основные этапы и факторы. Адаптация человека к труду в организации. Этапы деловой карьеры. Персональное развитие и участие в управлении.

Управление конфликтами и стрессами. Природа и сущность конфликта. Типы поведения людей в конфликтах. Причины конфликтов внутри организации. Разрешение конфликтов. Факторы конструктивного управления конфликтами. Сущность и причины возникновения стресса. Фазы стресса и адаптация к нему. Профилактика организационных стрессов.

Тема 9. Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса

Организационное поведение и национальная культура. Имидж и культура организации в сфере международного бизнеса. Уровни деловой культуры: национальный, региональный, глобальный. Координаты кросс-культурных различий. Адаптация к среде разных стран. Коммуникации в международном бизнесе. Публик рилейшнз в международных деловых коммуникациях. Национальные особенности деловых партнеров и их влияние на переговорные процессы.

Поведенческий маркетинг: сущность и формы. Практическое значение поведенческого маркетинга. Факторы, влияющие на деловую репутацию организации. Формирование позитивного имиджа организации во внешней и внутренней среде.

Аннотация программы дисциплины

Трудовое право

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.20 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 2 курсе в 4 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 26 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 54 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 4 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

-знать основные понятия отрасли трудового права, систему его источников, основные принципы, правовое положение субъектов трудового права;

-понимать основные категории современного трудового права.

Должен уметь:

-понимать и применять на практике основные категории современного трудового права, правовые принципы и нормы трудового права.

Должен владеть:

культурой мышления, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения при изучении и использовании норм и правил трудового права

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Предмет, метод, система, источники, принципы трудового права

1. История развития российского трудового законодательства.
2. Современное трудовое право как одна из ведущих отраслей российского права - понятие и социальное назначение отрасли. Цели, задачи и функции трудового права.
3. Предмет трудового права как отрасли права: понятие и структура.
4. Понятие, признаки, субъекты, содержание и основания возникновения индивидуальных трудовых отношений. Отличие от гражданско-правовых отношений.
5. Понятие, субъекты, виды, содержание и основания возникновения иных непосредственно связанных с трудовыми отношений. Отличие от индивидуальных трудовых отношений.
6. Метод трудового права: понятие и особенности.
7. Система трудового права, трудового законодательства, науки трудового права и учебной дисциплины "Трудовое право".
8. Источники трудового права - понятие, особенности, виды. Система источников российского трудового права:
 - а) международные источники трудового права. Роль и статус Международной организации труда и ее акты;
 - б) Конституция РФ;
 - в) трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.
9. Понятие принципов российского трудового права и их система. Роль правовых принципов в регулировании трудовых отношений.

Тема 2. Субъекты трудового права

1. Понятие и классификация субъектов трудового права. Юридический статус субъектов трудового права.
2. Работник как субъект трудового права, его характеристика. Возникновение трудовой правосубъектности работника, общие и специальные права и обязанности работника.
3. Работодатель как субъект трудового права. Виды работодателей, особенности их правового статуса. Возникновение работодательской правосубъектности, его права и обязанности.
4. Руководитель организации как уполномоченный представитель работодателя и особенности его правового статуса.
5. Коллективные субъекты, наделенные специальными полномочиями (органы государственной службы занятости; профсоюзные органы; трудовой коллектив; субъекты, выполняющие контрольные функции за деятельностью работодателя; субъекты, разрешающие трудовые споры).
6. Профессиональные союзы как субъекты трудового права - понятие, виды, значение. Роль и функции профессиональных союзов.
7. Гарантии прав профсоюзов и работников, избранных в состав профсоюзных органов.

Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда. Коллективные переговоры. Коллективные договоры и соглашения

1. Понятие и значение социального партнерства. Тенденции развития социально-партнерских отношений.
2. Принципы, стороны, уровни и формы социального партнерства в Российской Федерации.
3. Представители работников в социальном партнерстве.
4. Представители работодателей в социальном партнерстве. Объединение работодателей - понятие и правовой статус.
5. Понятие и порядок ведения коллективных переговоров. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.
6. Коллективный договор как акт социального партнерства: понятие и юридическая природа.
7. Содержание и структура коллективного договора. Действие коллективного договора.
8. Процедура заключения коллективного договора.
9. Соглашение как акт социального партнерства и его виды. Отличие соглашений от коллективных договоров. Порядок заключения соглашения и его действие.
10. Право работников на участие в управлении организацией и формы такого участия.
11. Ответственность сторон социального партнерства.

Тема 4. Индивидуальное трудовое правоотношение. Трудовой договор

1. Понятие, стороны, основания возникновения, изменения и прекращения индивидуальных трудовых правоотношений: общая характеристика.

2. Характеристика возникновения индивидуальных трудовых правоотношений в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения индивидуального трудового правоотношения.

3. Понятие и признаки трудового договора, его отличие от иных договоров в сфере применения труда (служебные контракты, гражданско-правовые договоры и др.). Стороны трудового договора. Виды трудовых договоров. Срок трудового договора и случаи его установления.

4. Содержание трудового договора: сведения и условия. Непосредственные и производные, обязательные и дополнительные условия трудового договора. Характеристика обязательных условий трудового договора.

5. Процедура заключения трудового договора. Вступление трудового договора в силу.

6. Понятие и процедура аннулирования трудового договора.

7. Понятие и формы изменения трудового договора.

8. Перевод на другую работу и его виды (по срокам, по методам правового регулирования и др.). Отличие перевода на другую работу от перемещения.

9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда: условия правомерности и процедура.

10. Отстранение работника от работы и его правовые последствия.

11. Прекращение трудового договора - понятие и соотношение с понятиями "увольнение" и "расторжение трудового договора".

12. Виды оснований и процедура прекращения трудового договора:

- а) по соглашению сторон;
 - б) прекращение срочного трудового договора;
 - в) расторжение трудового договора по инициативе работника;
 - г) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (общие и специальные основания; виновные и невиновные основания);
 - д) прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
 - е) прекращение трудового договора вследствие нарушения правил его заключения;
 - ж) иные основания прекращения трудового договора.
13. Общий порядок оформления прекращения трудового договора.

Тема 5. Рабочее время и время отдыха

1. Понятие и виды рабочего времени.

2. Продолжительность ежедневной работы (смены), продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней, работа в ночное время.

3. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени и ее формы.

4. Режим рабочего времени и его установление. Виды режимов рабочего времени и их особенности.

5. Понятие, виды и значение учета рабочего времени.

6. Право на отдых как конституционное право человека и гражданина. Время отдыха по трудовому праву Российской Федерации: понятие, признаки, виды.

7. Понятие и виды перерывов в течение рабочего дня, способы их установления и соотношение с рабочим временем.

8. Ежедневный (междусменный) отдых. Еженедельный непрерывный отдых и его продолжительность. Выходные и нерабочие праздничные дни и порядок привлечения к работе в эти дни.

9. Отпуска по трудовому праву Российской Федерации и их виды.

10. Ежегодные оплачиваемые отпуска, их виды и порядок предоставления. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков и стажа работы, дающего право на отпуск.

Тема 6. Оплата труда и нормирование труда

1. Понятие заработной платы (оплаты труда) и ее формы. Отличие заработной платы от иных видов вознаграждений за труд, гарантийных и компенсационных выплат.

2. Государственные гарантии по оплате труда работников.

3. Правовое регулирование заработной платы и ее состав. Установление заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

4. Законодательные требования к удержаниям из заработной платы.

5. Средняя заработная плата: понятие и порядок исчисления.

6. Системы оплаты труда и их виды.

7. Оплата труда в особых и иных, отклоняющихся от нормальных, условиях труда: работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника; оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени; оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни; оплата труда в ночное время; при невыполнении норм труда (должностных обязанностей); при изготовлении продукции, оказавшейся браком; оплата времени простоя при освоении новых производств (продукции).

8. Нормы труда: нормы выработки, нормы времени, нормы обслуживания. Виды типовых норм и порядок их разработки и утверждения. Введение, замена и пересмотр локальных норм труда.

Тема 7. Гарантии и компенсации в трудовом праве

1. Понятие гарантий и компенсаций в трудовом праве. Отличие гарантий от компенсаций. Гарантии и компенсации, предоставляемые в связи с исполнением трудовой функции / иные гарантии и компенсации.

2. Случаи и порядок предоставления гарантий и компенсаций:

- гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность;

- гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей;

- гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования;

- гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора;

- другие гарантии и компенсации.

Тема 8. Дисциплинарная и материальная ответственность

1. Понятие дисциплины труда и ее обеспечение. Правила внутреннего трудового распорядка (содержание, процедура принятия, функции).

2. Поощрения за труд и их виды.

3. Дисциплинарная ответственность работников - понятие, основания и принципы привлечения, виды.

4. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности. Виды дисциплинарных взысканий.

5. Снятие дисциплинарного взыскания.

6. Материальная ответственность сторон трудового договора: понятие и условия (основания) наступления. Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности.

7. Материальная ответственность работодателя перед работником:

- в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;

- за ущерб, причиненный имуществу работника;

- за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

8. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, и обстоятельства, ее исключающие. Виды материальной ответственности работника и ее пределы.

9. Порядок и способы взыскания ущерба с работника. Правовое регулирование определения размера причиненного ущерба.

Аннотация программы дисциплины

Деловое общение

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.21 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 2 курсе в 4 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 60 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 4 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

терминологию делового общения, коммуникативную культуру в деловом общении, особенности протекания коммуникативного процесса, правила построения речи в деловом общении, современные нормы ведения деловой переписки, технику публичных выступлений;

- основы научных представлений о сущности, особенностях, специфике и видах коммуникативных технологий в деловом общении;
- теорию вербальных и невербальных коммуникаций в профессиональной деятельности;
- базовые нормы делового общения;
- социокультурные особенности представителей разных народов, специфику их коммуникативной культуры.

Должен уметь:

Уметь проводить деловые переговоры и совещания, вырабатывать стратегию поведения в сфере деловых отношений, вести электронную деловую переписку, строить эффективный коммуникативный процесс, действовать в ситуации конфликта, преодолевать коммуникативные барьеры, эффективно применять психологические механизмы позитивного воздействия на деловое общение; осуществлять подготовку и проведение деловых переговоров.

Должен владеть:

Владеть современными технологиями коммуникаций при деловом общении, стилями проведения деловых совещаний навыками распознавания и нейтрализации манипулятивных и 'грязных технологий', парирования приемов 'психологической' и 'информационной' войны;

- навыками эффективных вербальных и невербальных коммуникаций в профессиональной деятельности;
- навыками межкультурного, межкультурного диалога;
- методами организации документационного обеспечения делового общения, реализации деловой переписки и проведения телефонного разговора;
- навыками организации документационного обеспечения делового общения, реализации деловой переписки и проведения телефонного разговора.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. Основные характеристики делового общения. Деловое общение и управление им. Общение как инструмент деловой этики

Основные характеристики делового общения. Деловое общение и управление им. Общение как инструмент деловой этики Коммуникация и коммуникативный процесс. Общение как социально-психологическая категория: коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты и механизмы. Основные характеристики делового общения. Деловое общение и управление им.

Общение

как инструмент деловой этики Коммуникация и коммуникативный процесс. Общение как социально-психологическая категория: коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты и механизмы.

Тема 2. Тема 2. Структура делового общения

Вербальные и невербальные коммуникации. Их роль в оптимизации общения Язык как главный инструмент деловых коммуникаций. Специфика языка делового общения. Язык, речь, Виды, структура, формы и функции делового общения. Этапы делового общения. Стили и виды общения. Эффекты общения. Коммуникативные барьеры в общении. Стратегии и тактики общения. Средства общения. Деловой разговор и деловая беседа. Спор, дискуссия, полемика. Собеседование. ?Мозговой штурм?. ?Круглый стол?. Деловые командные игры. Деловой стиль общения. Национально-психологические типы делового общения.

Тема 3. Тема 3. Деловые переговоры

Современные подходы к организации эффективного переговорного процесса. Переговорный процесс как вид делового общения: характер, определение целей, организация. Этапы и структурно-логическая схема переговорного процесса. Специфика задач, решаемых на предпереговорной, переговорной и постпереговорной стадии. Методы и навыки ведения деловых переговоров. Этические и культурные компоненты современных переговорных технологий. Правила, помогающие убедить партнера по переговорам. Специфические правила и приемы ведения переговоров в экстремальных условиях.

Тема 4. Тема 4. Личность в деловом общении.

Социальная роль психологической науки: проблемы освоения психологических подходов в управлении. Психология и труд. Экономическая, правовая, профессиональная психология. Модели политической психологии: федеральные и региональные аспекты. Психологические детерминанты поведения личности в деловом общении. Макро- и микросреда в деловом общении. Архетипы и совесть как регулятор поведения личности.

Тема 5. Этика делового общения и этикет в деловом общении

Этика делового общения: универсальные этические и психологические нормы, принципы и закономерности. Этические нормы общения. Этические проблемы и «вечные» моральные дилеммы деловой сферы. Корпоративная мораль и правила этики делового общения. Проблемы освоения системы современных норм и принципов делового общения в России. Деловые приемы как важная форма поддержания и развития деловых отношений. Виды деловых приемов и их организация, принципы и правила составления меню и подбора напитков. Правила поведения за столом. Искусство комплиментов. Строуксы. Правила вручения подарков.

Тема 6. Документационное обеспечение делового общения

Документирование управленческой деятельности. Перечень и характеристика типовых управленческих документов. Общие правила оформления документов. Документирование делового общения в сфере экономической деятельности. Документация отдела кадров организации. Современные требования к написанию резюме: виды, структура, стиль. Деловое общение и проблемы компьютеризации делопроизводства в офисе организации.

Аннотация программы дисциплины

Основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.22 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 2 курсе в 4 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) на 72 часа(ов).

Контактная работа - 36 часа(ов), в том числе лекции - 18 часа(ов), практические занятия - 18 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 36 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 4 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- основные понятия дисциплины: терроризм, экстремизм, профилактика терроризма и экстремизма, противодействие терроризму и экстремизму;
- основные правовые понятия, нормы международного и Российского законодательства, действующее законодательство Российской Федерации и основные направления его развития в сфере профилактики и противодействия терроризму и экстремизму

Должен уметь:

- оперировать юридическими понятиями и категориями в сфере профилактики и противодействия терроризму и экстремизму;
- анализировать и оценивать правовые реалии, нормативно-правовую информацию

Должен владеть:

Должен владеть:

- юридической терминологией, категориями отраслевого законодательства Российской Федерации;
- навыками работы с законодательными и другими нормативно-правовыми документами

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Понятие и истоки терроризма, классификация проявления терроризм

Понятие терроризма. Динамика развития терроризма, Современный терроризм как сложное и негативное социально-политическое явление. Отсутствие в международном праве единого определения терроризма. Система признаков терроризма. Понятие террористической деятельности.

Типология видов терроризма. Внутриполитические и внешнеполитические цели террористов.

Тема 2. История терроризма и его современные особенности

Первый зафиксированный факт совершения терроризма в русской истории. Политические убийства царей в России. Рост и идеологическое обоснование идей терроризма в 19 в. Террористические методы организации ?Народная воля?. Групповой вооружённый террор использованный большевиками, эсерами, анархистами. Террористические методы власти в 30-40 гг. в СССР. Терроризм в России в конце 20 в. и в настоящее время. Нелегальная иммиграция как важный фактор развития терроризма.

Тема 3. Международный терроризм, его виды и формы. Современные тенденции противодействия

Разграничение национально-освободительной борьбы и международного терроризма. Специфические признаки международного терроризма. Виды международного терроризма.

Эскалация террористической деятельности. Связь терроризма с экстремизмом и сепаратизмом. Разновидности сепаратизма. Характерные черты идеологии исламского терроризма.

Тема 4. Правовое регулирование борьбы с терроризмом

Система нормативных актов, регулирующих вопросы борьбы с терроризмом. Правовая основа борьбы с терроризмом (Конституция РФ, Федеральные законы РФ, указы и распоряжения Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ), а также принимаемые в соответствии с ними иные нормативно-правовые акты федеральных органов государственной власти. Законодательное закрепление системы мер противодействия терроризму в Федеральном законе ?О борьбе с терроризмом?. Составы преступлений носящих террористическую направленность в УК РФ. Федеральный закон ?О противодействии экстремистской деятельности?. Составы преступлений экстремистской направленности.

Тема 5. . Государственные органы, обеспечивающие борьбу с терроризмом

Национальный антитеррористический комитет и антитеррористические комиссии в субъектах федерации РФ, межведомственные оперативные штабы по противодействию терроризму и экстремизму, временных оперативных штабов при муниципальных образованиях. Главные задачи данных органов.

Субъекты непосредственно осуществляющие борьбу с терроризмом в пределах своей компетенции (Правительство РФ ФСБ, МВД, СВР России, ФСО России, МО России). Полномочия указанных органов для борьбы с терроризмом.

Борьба с финансированием терроризма.

Тема 6. Защита от террористических актов

Методы защиты от угроз терроризма, применения взрывных устройств и захватов заложников.

Категории взрывоопасных предметов. Признаки террористических актов с взрывами. Профилактические меры по предупреждению террористических актов с помощью взрывов. Система мероприятий по защите жилых массивов Рекомендации по поведению людей в случае захвата их в качестве заложников

Тема 7. Экстремизм: содержание и формы проявления

Экстремизм: определение и виды. Причины и предпосылки распространения экстремизма.

Экстремизм и радикализм. Употребление термина ?радикализм?. Нелегитимная политическая деятельность. Национализм. Расизм. Национальный, религиозный, экологический, экономический, политический экстремизм.

Субъекты экстремистской деятельности.

Социально-психологический портрет экстремиста и террориста. Субъекты экстремизма: интеллигенция, молодежь и маргиналы.

Исторические формы правого экстремизма. Национальный экстремизм. Национализм (сепаратистский, реформаторский, ирредентистский, интегральный, официальный, правительственный, государственный, радикальный, реакционный).

Тема 8. Опасности религиозного экстремизма

Религиозный экстремизм: понятие и сущность.

Исламский фундаментализм. Активное проповедование радикального ислама. Склонение молодежи к экстремистским воззрениям. Совершение преступлений. Сращивание экстремистов с организованной преступностью. Участие лиц, исповедующих ваххабизм, в боевых действиях в составе незаконных вооруженных формирований.

Курсовая работа по направлению подготовки

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.23 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 2, 3 курсах в 4, 6 семестрах.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 4 часа(ов), в том числе лекции - 0 часа(ов), практические занятия - 0 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 4 часа(ов).

Самостоятельная работа - 140 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет с оценкой в 4 семестре; зачет с оценкой в 6 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- теоретическую и практическую составляющую курсовой работы;
- способы поиска и обработки информации;
- методы анализа результатов исследований управления персоналом при решении профессиональных задач;
- требования к оформлению и срокам написания курсовой работы.

Должен уметь:

- обосновать актуальность выбранной темы исследования и формулировать профессиональные задачи;
- работать с литературой, нормативно-методическими материалами;
- творчески относиться к выполнению НИР, определять временные ресурсы;
- применять и определять оптимальные методы анализа результатов исследований управления персоналом в контексте целей и задач своей организации;
- применять системный подход при проведении самостоятельных исследований, отстаивать свое мнение.

Должен владеть:

- навыками выбора возможных вариантов решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки в своем исследовании;
- методами систематизации информации;
- навыками организации самостоятельной работы, приемами целеполагания во временной перспективе.

4. Содержание (разделы)

Этап 1. Выбор темы курсовой работы; изучение литературы, анализ состояния исследуемой проблемы

Студент руководствуется примерным перечнем тем, предложенных кафедрой управления человеческими ресурсами. Он может также предложить свою тему с обоснованием целесообразности ее разработки. В любом случае тема курсовой работы обязательно должна быть согласована с научным руководителем.

При выборе темы курсовой работы необходимо учитывать следующие соображения:

1. соответствие темы исследования содержанию дисциплины, по которой выполняется курсовая работа;
2. актуальность проблемы и проанализировать литературу в исследовании;
3. наличие специальной литературы и возможность получения фактических данных, необходимых для анализа;
4. собственные научные интересы и способности;
5. преемственность исследований, начатых в предыдущих курсовых работах и в период учебных практик;
6. необходимость избегать дублирования (дословного совпадения формулировок) тем курсовых работ.

Этап 2. Выполнение курсовой работы. Консультации с научным руководителем.

Руководство и контроль выполнения курсовой работы осуществляет научный руководитель, назначенный кафедрой управления человеческими ресурсами.

Научный руководитель в период написания курсовой работы выполняет следующие функции:

- * согласовывает со студентом тему работы;
- * оказывает помощь в составлении плана работы;

* рекомендует научную литературу, справочные, статистические материалы и др. источники информации по выбранной теме;

* проводит регулярные консультации;

* контролирует выполнение курсовой работы согласно графику

* оценивает содержание курсовой работы

Работы регистрируются лаборантом кафедры в журнале учета курсовых работ и передаются научному руководителю для проверки.

Этап 3. Обобщение и оценка результатов исследования; оценка эффективности полученных результатов; проверка и отзыв научного руководителя.

Накопленный по намеченному плану материал нуждается в обработке. Этот новый этап наступает после того, когда сбор данных, питающих разработку темы, закончен. Сбор дополнительного материала обычно продолжается и на этапах написания и редактирования текста, но он обычно дополняет, углубляет содержание, не меняя в нем главного. Обработку всего собранного материала рекомендуется осуществлять следующим образом: сначала перечитать и разложить по вопросам плана, а затем - расчистить, то есть освободить от всего ненужного для разработки темы.

Этап 7. Выбор темы курсовой работы; изучение литературы, анализ состояния исследуемой проблемы

Студент руководствуется примерным перечнем тем, предложенных кафедрой управления человеческими ресурсами. Он может также предложить свою тему с обоснованием целесообразности ее разработки. В любом случае тема курсовой работы обязательно должна быть согласована с научным руководителем.

При выборе темы курсовой работы необходимо учитывать следующие соображения:

1. соответствие темы исследования содержанию дисциплины, по которой выполняется курсовая работа;

2. актуальность проблемы и проанализировать литературу в исследовании;

3. наличие специальной литературы и возможность получения фактических данных, необходимых для анализа;

4. собственные научные интересы и способности;

5. преемственность исследований, начатых в предыдущих курсовых работах и в период учебных практик;

6. необходимость избегать дублирования (дословного совпадения формулировок) тем курсовых работ.

Этап 8. Выполнение курсовой работы. Консультации с научным руководителем.

Руководство и контроль выполнения курсовой работы осуществляет научный руководитель, назначенный кафедрой управления человеческими ресурсами.

Научный руководитель в период написания курсовой работы выполняет следующие функции:

* согласовывает со студентом тему работы;

* оказывает помощь в составлении плана работы;

* рекомендует научную литературу, справочные, статистические материалы и др. источники информации по выбранной теме;

* проводит регулярные консультации;

* контролирует выполнение курсовой работы согласно графику

* оценивает содержание курсовой работы

Работы регистрируются лаборантом кафедры в журнале учета курсовых работ и передаются научному руководителю для проверки.

Этап 9. Обобщение и оценка результатов исследования; оценка эффективности полученных результатов ; проверка и отзыв научного руководителя.

Накопленный по намеченному плану материал нуждается в обработке. Этот новый этап наступает после того, когда сбор данных, питающих разработку темы, закончен. Сбор дополнительного материала обычно продолжается и на этапах написания и редактирования текста, но он обычно дополняет, углубляет содержание, не меняя в нем главного. Обработку всего собранного материала рекомендуется осуществлять следующим образом: сначала перечитать и разложить по вопросам плана, а затем - расчистить, то есть освободить от всего ненужного для разработки темы.

Аннотация программы дисциплины

Кросскультурные коммуникации

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.24 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 3 курсе в 5 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 24 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 5 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Должен знать

- содержание современных теорий кросскультурного менеджмента;
- особенности национальных стилей коммуникаций в компаниях в условиях глобализации;
- специфику управления кросскультурными коммуникациями и пути преодоления барьеров в кросскультурной среде;
- методы принятия стратегических решений в условиях кросскультурной среды.

Должен уметь:

Должен уметь:

- Уметь осуществлять кросскультурные коммуникации;
- применять теории кросскультурного менеджмента для анализа ситуаций, возникающих в многонациональных коллективах, учитывать кросскультурный аспект при осуществлении делового сотрудничества с иностранными бизнес-партнерами;
- разбираться в особенностях национальных стилей управления и факторах, их определяющих, а также применять полученные знания в практической деятельности.

Должен владеть:

Должен владеть:

- терминологией и основными понятиями курса 'Кросскультурные коммуникации';
- навыками командообразования, формирования и поддержания благоприятного психологического климата в многонациональных коллективах;
- методами преодоления кросскультурных барьеров в бизнес-среде.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Кросскультурные коммуникации и их роль в современном обществе

Кросскультурные коммуникации и их роль в современном обществе

Основные понятия: Общение, коммуникация, перцепция, интеракция, эмпатия, рефлексия. Определение культуры, ее виды и особенности. Влияние культурных различий на ведение переговоров Предпосылки формирования теории межкультурной коммуникации Кросскультурные коммуникации и их роль в современном обществе

Тема 2. Модели культурной вариативности

Модели культурной вариативности

Коммуникативная модель культуры по Э. Холлу. Первичные коммуникативные структуры. Жизненный ритм культуры, временная перспектива, деление времени.

Теория ценностных ориентаций Ф. Клакхона, Ф. Стробека. Природа человека, отношение к окружающей природе. Категория времени и временная ориентация народов и культур.

Параметрическая модель культуры Г. Хофстеде. Дистанция власти,

Тема 3. Межкультурная адаптация и понятие культурного шока

Межкультурная адаптация и понятие культурного шока

Способы взаимодействия с культурно "чуждым": этноцентризм (и его виды) и ксенофобия. Этноцентрики и их виды.

Толерантность/индивидуализм, терпимость к неопределенности и степень социальной дифференциации полов или соревновательность.

Классификация деловых культур. Ричард Льюис

Тема 4. Категоризация культур

Категоризация культур

Основные подходы к пониманию термина "межкультурная коммуникация". Культуры запада и культуры востока. Цивилизационная теория. Теории культуры. Культурные различия. Дистанция власти, коллективизм/индивидуализм, терпимость к неопределенности и степень социальной дифференциации полов или соревновательность.

Тема 5. Особенности управления персоналом в многонациональной организации

Понятие лингвокультурной общности. Особенности кросс-культурных коммуникаций.

Особенности ведения международных переговоров. переговорный процесс и его виды.

Особенности управления персоналом в многонациональной организации: корпоративная культура и ее взаимодействие с национальной культурой и менталитетом.

Тема 6. Национальные образы мира

Национальный характер как основа психологической идентичности

Система мусульманских ценностей: мусульманский образ жизни, мораль и этика. Прогрессивное и консервативное в бытовой и нравственной культуре арабо-мусульманского мира. Система ценностей в европейско-американской культуре. Истоки: римско-эллинская культура. Особенности китайского менталитета. Традиционные ценности. Влияние конфуцианской этики. Китайский деловой этикет. Особенности японского менталитета. Специфика быта, японская мораль. Японский деловой этикет. Особенности менталитета народов Южной Азии.

Аннотация программы дисциплины

Документационное обеспечение управления персоналом

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.25 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 3 курсе в 5 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 12 часа(ов), практические занятия - 36 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 60 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 5 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

основы правильного и грамотного составления и оформления кадровых и управленческих документов

основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом

Должен уметь:

вести кадровое делопроизводство в соответствии с действующими нормативными правовыми актами

использовать нормативные правовые акты при ведении кадрового делопроизводства и контролировать исполнение локальных нормативных актов, касающихся организации труда

Должен владеть:

навыками оформления кадровых и управленческих документов, ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами,

готовностью нести ответственность за организацию документационного обеспечения управления персоналом и следить за изменениями в нормативных правовых актах

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Основные положения по документированию управленческой деятельности

Понятие документирования. Функции документа/ Унификация и стандартизация управленческих документов. Правила оформления управленческих документов. Требования к содержанию, структуре и стилю

Тема 2. Модели построения системы управления персоналом

Основные типы организационных структур: функциональная, дивизиональная (по продуктам/территориям/клиентам), матричная, проектная, сетевая / виртуальная.

Традиционная административная модель управления персоналом. Описание: фокус на кадровых операциях (приём, увольнение, табель, расчёт зарплаты). Компоненты: кадровый учёт, регламенты, инструкции, штатное расписание. Модель компетенций (competency-based). Описание: управление через набор компетенций, необходимых для ролей.

Компоненты: профили должностей, оценка компетенций, обучение, карьерные траектории. Процессно-ориентированная модель. Описание: СУП как набор взаимосвязанных процессов (рекрутинг, адаптация, оценка, увольнение).

- Компоненты: карты процессов, SLA, автоматизация (HRIS/ATS), KPI по процессам. гибкая HR-модель. Описание: гибкие команды, быстрое реагирование на изменения, краткие итерации. Компоненты: кросс-функциональные команды, краткие циклы обучения, экспериментирование с практиками.

Тема 3. Документационное обеспечение трудовых отношений

Виды, назначение и состав кадровой документации. Плановая кадровая документация. Структура и штатная численность. Штатное расписание. График отпусков сотрудников. Документы-обоснования (докладные, записки, заключения, справки). Организационно-правовая документация. Правила внутреннего трудового распорядка или положение

о персонале. Положение о службе персонала (об отделе кадров). Положения о структурных подразделениях организации. Должностная инструкция. Распорядительная документация по кадровым вопросам. Положения. Инструкции. Правила. Персональная документация. Распорядительная документация. Договорная документация. Информационно-справочная документация. Деловое письмо.

Тема 4. Документирование оценки деятельности персонала

Общие понятия. Порядок проведения и оформления аттестации работников. Положение об аттестации персонала. Категории сотрудников, подлежащих и не подлежащих аттестации персонала. Характеристики, рекомендации и рекомендательные письма. Поощрения и наложения дисциплинарных взысканий. Разрешение трудовых споров

Тема 5. Информационные технологии в обеспечении эффективного документооборота

Компьютерные технологии подготовки текстовых компонентов документов

Автоматизация процессов. Системы управления документами (DMS). Электронный документооборот (ЕДО). Упрощение доступа к информации. Централизованные хранилища. Поиск по ключевым словам. Повышение безопасности. Контроль доступа. Резервное копирование и восстановление.

Снижение затрат. Электронные документы. Оптимизация рабочих процессов.

Улучшение взаимодействия. Совместная работа. Интеграция с другими системами.

Соответствие нормативным требованиям. Управление версиями. Аудит и отчетность. Обеспечение защиты информации

Аннотация программы дисциплины

Психология управления

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.26 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 3 курсе в 5 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 60 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 5 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Имеет представление о способах поиска, обработки информации для решения поставленных задач.

Перечисляет способы поиска, обработки информации для решения поставленных задач управления персоналом в организации.

Объясняет выбор способов поиска, обработки информации для решения поставленных задач управления персоналом в организации.

Называет методы выбора оптимальных способов решения кадровых вопросов, методы психологии.

Объясняет методы выбора оптимальных способов решения кадровых вопросов с учетом социально-психологического климата в коллективе.

Объясняет подходы к выбору оптимальных способов решению кадровых вопросов в соответствии с поставленными целями и задачами.

Знает психологические аспекты управления, особенности поведения и интересы сотрудников коллектива.

Знает социально-психологические основы управленческой деятельности, особенности поведения и интересы сотрудников коллектива,

Объясняет психологические и физиологические особенности поведения и интересы сотрудников коллектива.

Должен уметь:

Умеет проводить анализ научных источников информации.

Умеет проводить критический анализ научных источников информации.

Способен предложить рекомендации по решению проблем в рамках поставленных задач научного исследования.

Способен разработать рекомендации по решению проблем в рамках поставленных задач научного исследования.

Способен разработать и обосновать рекомендации по решению проблем в рамках поставленных задач научного исследования.

Умеет применять подходы к решению кадровых вопросов и социально-психологических явлений в компании.

Умеет применять оптимальные способы решения кадровых вопросов и согласовывать с кадровой политикой организации.

Умеет корректировать способы решения кадровых вопросов с учетом социально-психологического климата в коллективе.

Умеет выявлять психологические особенности индивида и группы.

Умеет анализировать психологические особенности эффективного управления.

Умеет использовать социально-психологические приемы управленческого общения.

Должен владеть:

Способен предложить рекомендации по решению проблем в рамках поставленных задач научного исследования.

Способен разработать рекомендации по решению проблем в рамках поставленных задач научного исследования.

Способен разработать и обосновать рекомендации по решению проблем в рамках поставленных задач научного исследования.

Владеет навыками анализа психологической информации и выполнения определенных задач с учетом имеющихся ресурсов и ограничений.

Владеет навыками анализа психологической информации и выполнения круга задач и выбора оптимальных способов решения с учетом имеющихся ограничений.

Владеет навыками анализа психологической информации и выполнения круга задач и выбора оптимальных способов решения с учетом имеющихся ресурсов и ограничений.

Владеет психологическими методами социального взаимодействия.

Способен выбрать конкретные тактические приемы в процессе социального взаимодействия.

Владеет психологическими методами в эффективного социального взаимодействия.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Психология управления как наука

Характеристики психологии управления как научной дисциплины, ее место в системе наук об управлении персоналом. Предмет и объект психологии управления. Цели, задачи и методы психологии управления. Обзор проблем, решаемых в современных организациях посредством аппарата психологии управления. Школы научного управления.

Тема 2. Структура и особенности процесса управления

Понятие процесса управления; свойства процесса управления; содержание процесса управления; этапы процесса управления; стадии процесса управления; роль управляющего воздействия в процессе управления; постоянные воздействия; периодические воздействия; понятия: "действие", "воздействие", "взаимодействие"; направления и типы воздействия; источники воздействия в процессе управления.

Тема 3. Личность как субъект процесса управления

Личность и профессиональная деятельность. Этапы профессионального становления личности. Личность и ее самоактуализация. Профессиональная самоактуализация личности. Я-концепция: половая, гендерная и профессиональная идентичность личности. Личность в кризисе. Эмоциональная сфера личности: проблемы саморегуляции. Волевая регуляция личности. Потребностно-мотивационная сфера личности. Психология способностей. Психология руководителя.

Тема 4. Психологические методы исследования личности

Методы исследования и развития личности. Методики диагностики личности. Психологическое консультирование и психотерапия личности. Ценности и их исследование, оценка карьерных ориентиров. Дифференциация методов исследования личности по содержанию. Методы изучения личности. Проблема классификации методов изучения личности в психологии.

Тема 5. Особенности применения психологических методов в условиях современных организаций

Психологические вопросы поиска и отбора специалистов. Социально-психологические особенности командной работы в современных организациях. Психологические особенности управления талантами. Психологические проблемы, связанные с аттестацией, оценкой и переобучением персонала. Социально-психологические методы и технологии управления организацией

Аннотация программы дисциплины

Инновационная экономика и технологическое предпринимательство

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.27 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 3 курсе в 5 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) на 72 часа(ов).

Контактная работа - 36 часа(ов), в том числе лекции - 18 часа(ов), практические занятия - 18 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 36 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 5 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- коммерческо-деловую терминологию, отвечающую современным международным нормам предпринимательства;
- начальный объем информации, необходимой любому современному предпринимателю, а именно: основы законодательства (гражданского, трудового, налогового и др.), основы экономики предприятия, понятие о капитале, о формах его существования и движения, финансово-кредитного дела, системы учета и отчетности

и

т.п.;

- необходимую информацию о правовых и экономических аспектах создания собственного предприятия; возможные проблемы и трудности, с которыми сталкивается предприниматель в ходе своей деятельности, особенно на начальном этапе, в тех или иных конкретных условиях.

Должен уметь:

- определить свои возможности в предпринимательской деятельности;
- использовать знания основ предпринимательства для организации своего дела;

- анализировать конкретные ситуации повседневной деловой жизни;
- систематизировать и отрабатывать быстро изменяющуюся экономическую информацию, необходимую для принятия правильных деловых решений;
- ориентироваться в быстро изменяющейся рыночной конъюнктуре и своевременно изменять направления своего предпринимательства;
- добиваться эффективных результатов предпринимательской деятельности, ее прибыльности и прогрессивности, проявляя при этом деловую и инвестиционную активность.

Должен владеть:

- основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации;
- навыками самостоятельной творческой работы, уметь экономически грамотно формулировать и аргументировать свою позицию.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Введение в инновационную экономику. Технологическое предпринимательство.

Сущность инновационной экономики; свойства инноваций; классификация инноваций; инновационный процесс и инновационная деятельность; технологическое предпринимательство; базисные инновации и технологические уклады; основные этапы развития теории инноваций; модели инновационного процесса: линейная, модель

давления рыночного спроса, интерактивная модель; гипотезы инновационного процесса: "технологического толчка" (от науки - к рынку), "давления рыночного?? спроса" (от потребностей рынка - к науке), интерактивной модели (дуальная модель, объединяющая два предыдущих подхода); способы выхода инноваций на рынок: парадигма "закрытых инноваций", модель "открытые инновации"; соответствие бизнес-модели инновационному процессу.

Тема 2. Формирование и развитие команд.

Понятие предпринимательской команды; эффективность команды; командное лидерство; мотивация команды; распределение командных ролей и функций; развитие команды; поддержание командного духа; учет психологических особенностей личности; технологии командообразования. Психологическая оценка профессиональных качеств членов команды.

Тема 3. Создание и развитие стартапа. Бизнес-идея, бизнес-модель, бизнес-план.

Определение и сущность стартапа; методика "бережливого стартапа"; модель SPACE - модель, отражающая пространство (space) и орбиту "полета" бизнеса; HADI-цикл - методика циклического процесса проверки гипотез. Этапы развития стартапа; прототип, соответствие продукта ожиданиям целевого рынка; динамика роста; рост и укрепление позиций; масштабирование и захват рынков; публичное размещение акций.

Содержание процессов генерирования бизнес-идей; алгоритм креативного рождения идеи бизнеса с ее последующим развитием в систему решений (бизнес-модель); базовые положения создания и применения бизнес-моделей: понятие и виды моделей бизнеса (бизнес-модель М. Джонсона, К. Кристенсена, Х. Кагерманна), ключевые этапы формирования бизнес-модели; механизм выбора бизнес-модели компании; ключевые элементы, функциональные блоки бизнес-модели; концепция ценностного предложения А. Остервальдера; переход от бизнес-модели к бизнес-плану.

Тема 4. Маркетинг. Оценка рынка. Product Development. Customer Development.

Специфика маркетинговых исследований в сфере инноваций; методы и подходы к оценке рынка в разных отраслях; критерии оценки привлекательности сегмента; инструменты маркетинговых исследований: алгоритмы, методы исследования и методы сбора информации; особенности маркетинга высокотехнологичных стартапов; особенности продаж инновационных продуктов. Концепция жизненного цикла продукта; основные подходы к разработке продукта - метод водопада (каскадный метод) и метод гибкой разработки; теория решения изобретательских задач; теория ограничений; процесс

улучшения характеристик существующих видов продукции; разработка новых видов продукции; техническое сопровождение проекта создания нового продукта (технологии) от предпроектных разработок до проектирования, создания и использования; инструменты современного процесса Product development: анализ конкурентной среды, технический аудит, разработка технико-экономического обоснования, технической

документации, управляющих программ. Основы понятия Customer development, по С. Бланку и Б. Дорфу; составляющие Customer development: выявление потребителей, верификация потребителей, расширение клиентской базы, выстраивание компании; изучение потребностей и запросов потребителей; методы моделирования потребностей потребителей; факторы поведения потребителя; приемы привлечения внимания потребителя; оценка эффективности проводимых мероприятий и оптимизация маркетинговой деятельности предприятия; специфика поведения индивидуальных и корпоративных потребителей.

Тема 5. Нематериальные активы и охрана интеллектуальной собственности. Трансфер технологий и лицензирование. Коммерческий НИОКР.

Понятие интеллектуальной собственности, ее основные юридические свойства и система охраны, понятие и содержание интеллектуальных прав, их соотношение с понятием нематериальных активов; IP-стратегия инновационного проекта и ее составляющие; различия между двумя основными режимами правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности - авторским правом и патентным правом; патентование, системы и процедуры патентования в России, за рубежом, на международном уровне; понятия "формула изобретения (полезной модели)", "приоритет", "уровень техники", "патентный поиск", "патентная чистота"; существующие правовые способы приобретения и коммерциализации интеллектуальной собственности; основные особенности

секретов производства (ноу-хау) и средств индивидуализации юридических лиц, товаров, работ, услуг и предприятий. Понятия "трансфер технологий" и "лицензирование" как правовые институты в сфере интеллектуальной собственности; их соотношение; роль стратегии лицензирования как части IP-стратегии инновационного проекта; мотивы использования стратегии лицензирования; существующие виды лицензионных сделок; требования российского законодательства к форме и содержанию лицензионного договора; последствия их несоблюдения; определение стоимости объекта интеллектуальной собственности; основные методы расчета цены лицензионного договора; роялти и паушальный платеж; их сравнительные преимущества и недостатки, специфика применения; конкретные методики расчета роялти. Техника проведения переговоров и формирование партнерств с индустриальными компаниями; механизмы

планирования работы с индустриальными партнерами по направлению коммерческого НИОКР - формирование предложения, выбор потенциальных клиентов, оценка доступности и способы выхода на индустриальных партнеров; программы повышения международной активности транснациональных корпораций в области НИОКР; особенности организации деятельности трансграничных венчурных фондов; горизонты и механизмы принятия решений в индустриальных компаниях относительно покупки результатов НИОКР.

Тема 6. Инструменты привлечения финансирования. Государственная поддержка.

Источники финансирования проекта: средства бюджета и внебюджетных фондов, государственных институтов развития, компаний, индивидуальных предпринимателей, частных, институциональных и иностранных инвесторов, кредитно-финансовых организаций, научных и образовательных учреждений; инструменты финансирования: инвестиции бизнес-ангелов и венчурных фондов, гранты, субсидии; выбор и обоснование

источников финансирования инновационного проекта; финансовое моделирование проекта; технологии переговоров с инвесторами о финансировании проекта.

Российский венчурный фонд. Государственные программы, оказывающие существенное влияние на развитие национальной инновационной системы; программы инновационного развития компаний с государственным участием; государственные институты развития; университеты как ключевой фактор инновационного развития; программы поддержки инноваций.

Тема 7. Оценка инвестиционной привлекательности проекта. Риски проекта.

Статические и динамические методы оценки экономической эффективности инновационных проектов; принципы оценки эффективности проектов; чистая прибыль инновационного проекта как критерий экономической эффективности; сравнительный анализ различных видов оценки: коммерческой, общественной, участия в проекте; система метрик инновационных проектов с учетом неприменимости критериев экономической эффективности на ранних стадиях развития проектов (до выхода на устойчивые продажи); критерии инвестиционной готовности проекта для венчурных инвестиций и их отличие от критериев для прямых инвестиций. Риски, возникающие при осуществлении инновационного проекта: вероятность потери конкурентоспособности

на отдельных стадиях управления рисками; идентификация риска; качественный и количественный анализ вероятности возможно-го влияния риска на проект; применение методов и средств для снижения рисков и последствий от рисков событий; мониторинг рисков по проекту; методы оценки проектных рисков: экспертные методы, вероятностный анализ, метод аналогов, анализ чувствительности проекта, метод "дерева решений" (на

стадии разработки проекта); страхование, диверсификация; опцион; система оценивания базовых рисков инновационного проекта, планирование и осуществление противодействия рискам проекта в случае существенного изменения ситуации.

Тема 8. Инновационная экосистема.

Понятие и структура инновационной среды: научно-производственная среда (университеты, институты развития инноваций, инновационного бизнеса, венчурного капитала, инновационной инфраструктуры: технопарков, бизнес-инкубаторов, инжиниринговых центров); институциональная среда (законы, нормы, традиции, правила поведения, политические и культурные особенности субъектов инновационной деятельности); схема построения национальных инновационных систем; инновационная инфраструктура России.

Тема 9. Презентация проекта. Итоговая презентация группового проекта (питч-сессия)

Три типа презентаций: презентация проекта для инвестора (презентация на инвестиционной сессии, краткий питч, лифтовая презентация); презентация решения при проблемном интервью (презентация для технического персонала, презентация для держателей бюджета); продающая презентация (презентация продукта

потенциальному покупателю); особенности презентаций, их структура, факторы, влияющие на эффективность презентаций. Подготовка презентации для различных аудиторий (конкурсного жюри, инвесторов,

покупателей); разработка алгоритма подготовки презентации, структуры; расстановка акцентов; "крючки" для привлечения и удержания внимания аудитории; технологии подготовки выступления.

Аннотация программы дисциплины **Инновационные технологии управления персоналом**

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.28 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 3 курсе в 6 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 60 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 6 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- направления кадровых инноваций;
- классификацию нововведений в кадровой работе;
- методологические основы инновационного управления трудом

Должен уметь:

- определять инновационный потенциал работника;
- управлять разработкой, внедрением и созданием новшеств;
- оценивать эффективность инновационной деятельности в кадровой работе.

Должен владеть:

- навыками оценки инновационной активности и инновационного потенциала предприятия;
- навыками управления кадровыми рисками.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. Инновационное управление трудом

Сущность и содержание понятий "инновации" и "инновационное управление трудом". Современные направления кадровых инноваций. Развитие, прогресс, регресс, стагнация, кризис, стабилизация кадровой работы. Классификация нововведений в кадровой работе, кадровая реформа. Принципы, методы, функции инновационного менеджмента в кадровой работе. Приемы инновационного менеджмента. Государственная инновационная политика.

Тема 2. Тема 2. Инновационный потенциал работника и предприятия

Инновационный потенциал и инновационные возможности предприятия. Инновационный потенциал работников и факторы, влияющие на инновационную активность персонала. Методы оценки инновационной активности и инновационного потенциала предприятия. Классификация типов трудовых коллективов в зависимости от способности к инновационной деятельности

Тема 3. Тема 3. Управление разработкой, внедрением и созданием новшеств

Этапы и фазы разработки и реализации инноваций на стадиях развития нововведений. Типы и виды организационных структур управления инновациями. Субъекты инновационной деятельности. Кадровая элита. Функции подразделений служб управления персоналом по разработке и внедрению нововведений в кадровой работе. Сопротивление и внедрение нововведения в организации. Оценка эффективности инновационной деятельности в кадровой работе.

Аннотация программы дисциплины

Экономика управления персоналом

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.29 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 4 курсе в 7 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 35 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 45 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 7 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

методы оценки эффективности управления персоналом;
области применения количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного анализа;
построения организационно-экономических моделей

Должен уметь:

определять показатели эффективности использования и развития персонала;
-анализировать результаты оценки экономической и социальной эффективности системы управления персоналом
разрабатывать мероприятия по эффективному использованию персонала на основе анализа экономических показателей.

Должен владеть:

– навыками комплексного подхода к диагностике современных проблем управления персоналом в организации;
– опытом эффективной реализации современных технологий управления персоналом в организации;
–навыками обобщения результатов экономического анализа процессов управления персоналом для выбора путей развития системы управления персоналом.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Понятие, предмет, объект и задачи экономики управления персоналом. Взаимосвязь изучаемой дисциплины с другими науками.

период формирования в России социально ориентированной рыночной экономики.

Объект и предмет изучения ?Экономика управления персоналом?. Специфика экономического к изучению системы управления персоналом. Задачи курса ?Экономика управления персоналом?. Содержание курса ?Экономика управления персоналом?. Место дисциплины в системе подготовки бакалавров по менеджменту, ее взаимосвязь с другими дисциплинами специальности ?Управление персоналом?.

Тема 2. Экономическая сущность системы управления персоналом

техническая и социально-экономическая стороны организации труда персонала. Экономический подход к организации труда: основные задачи и функции организации труда.

Экономическая сторона организации труда на предприятии: разделение и кооперация труда; нормирование труда; организация и обслуживание рабочих мест; формирование и использование трудового потенциала работника и организации; рационализация трудовых процессов, создание безопасных и здоровых условий труда; организация оплаты и стимулирование труда.

Тема 3. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия

Эффективность как элемент управления персоналом. Виды эффективности, экономическая эффективность. Анализ основных социально-трудовых показателей предприятия. Экономическая эффективность использования интеллектуально-креативных ресурсов предприятия.

Факторы роста производительности труда. Резервы роста производительности труда.

Резервы роста производительности труда за счет снижения трудоемкости продукции.

Резервы роста производительности труда за счет лучшего использования рабочего времени

Тема 4. Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом

Основы соизмерения затрат и результатов деятельности по управлению персоналом. Система бюджетирования расходов на персонал. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала

Понятие и

сущность трудового потенциала общества, организации, работника. Взаимосвязь понятий "трудовой потенциал", "кадровый потенциал", "человеческий капитал". Современная концепция "человеческого капитала". Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации

Тема 5. Экономическая эффективность адаптации, мотивации и обучения персонала

Основы оценки эффективности адаптации персонала. Экономическая эффективность системы мотивации персонала. Соизмерение затрат и результатов деятельности по обучению персонала.

Сущность и элементы

экономического механизма управления персоналом организации. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях. Классификация и методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов

Тема 6. Экономическое содержание аудита персонала

Деловая оценка персонала. Получение обратной связи по результатам деловой оценки персонала. Методология кадрового аудита. Аудит труда работников организации, экономическая эффективность процессов аудита.

Сущность и цели аудита персонала. Тех

нология организации аудита персонала. Сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала. Содержательная структура контроллинга персонала. Его роль в организации и координации кадрового планирования, создании кадровой информационной системы, проведении исследований эффективности планов, ведении системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам. Формирование модели контроллинга

Тема 7. Контроллинг персонала

Цели контроллинга персонала. Функционирование системы контроллинга на предприятии. Контроллинг системы оценки персонала. Экономическая эффективность мероприятий контроллинга.

Сущность и цели аудита персонала. Тех

нология организации аудита персонала. Сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала. Содержательная структура контроллинга персонала. Его роль в организации и координации кадрового планирования, создании кадровой информационной системы, проведении исследований эффективности планов, ведении системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам. Формирование модели контроллинга персонала в организации.

Тема 8. Практическое применение экономики управления персоналом на предприятии

Разбор программных средств оценки эффективности управления персоналом.

Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Оценка эффективности деятельности персонала организации. Оценка эффективности службы управления персоналом организации. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом

Аннотация программы дисциплины

Учет персонала

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.30 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 4 курсе в 7 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 60 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 7 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

основные понятия экономической теории; основные системы управленческого учета; фундаментальные концепции финансового менеджмента; основные нормативные правовые документы; сущность и основные характеристики рынка труда; содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом

Должен уметь:

принимать участие в разработке инвестиционных проектов, направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом и проводить их оценку; оценивать экономическую эффективность деятельности организации использовать правовые нормы в профессиональной и общественной деятельности; анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя

Должен владеть:

методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом; математическими, статистическими и количественными методами решения типовых; методами разработки и реализации маркетинговых программ в управлении персоналом; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. Цели и задачи управленческого учета и учета персонала.

Основные понятия управленческого учета. Цели управленческого учета.

Функции управленческого учета. Направления управленческого учета. Преимущества управленческого учета для организации. Основные понятия учета персонала. Теоретические аспекты разработки и использования систем управленческого учета

Тема 2. Тема 2. Контроль и оценка результатов деятельности. Бюджетирование.

Преимущества использования гибких смет по сравнению со статичными сметами, управление по отклонениям, калькуляция себестоимости по нормативным издержкам, виды отклонений. Калькуляции себестоимости с полным распределением затрат и по переменным издержкам. Анализ ?затраты-объем продукция-прибыль?: точка безубыточности и целевая прибыль, маржа безопасности, операционный рычаг, допущения, принятые при анализе ?затраты-объем продукция-прибыль?. Учет издержек комплексного производства и побочного продукта: основные понятия, методы распределения комплексных затрат, учет побочного продукта

Тема 3. Тема 3. Учет направлений деятельности по управлению персоналом

Планирование потребностей в персонале; решение задач обеспечения бизнеса кадрами - подбор, анкетирование и оценка; кадровый учет и анализ кадрового состава; анализ уровня и причин текучести кадров; ведение регламентированного документооборота. Функциональные возможности систем учета персонала: штатное расписание; учет кадров; табельный учет; расчет заработной платы; учет в Пенсионном фонде России; расчет заработной платы исчисление регламентированных законодательством налогов и взносов с фонда оплаты труда; отражение начисленной зарплаты и налогов в затратах предприятия; управление денежными расчетами с персоналом, депонирование; учет кадров и анализа кадрового состава; автоматизация кадрового делопроизводства; планирование потребностей в персонале; обеспечение бизнеса кадрами; управление компетенциями, обучением, аттестациями работников

Тема 4. Тема 4. Кадровый учет организации

Регистрация работника в регламентированном кадровом учете: прием на работу, служебные перемещения, отпуска и командировки, увольнения; аналитическая отчетность, информационная база: набор общероссийских

классификаторов. Перспективы изменения кадрового учета с развитием трудового законодательства и цифровых технологий.

Тема 5. Тема 5. Учет использования рабочего времени

Документы по учету использования рабочего времени. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время. Продолжительность ежедневной работы. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа.

Режим рабочего времени. Режим рабочего времени. Ненормированный рабочий день.

Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа. Суммированный учет рабочего времени. Разделение рабочего дня на части. Время отдыха. Виды времени отдыха. Выходные и нерабочие праздничные дни. Перерывы для отдыха и питания. Специальные перерывы для обогрева и отдыха. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха. Ежегодные оплачиваемые отпуска. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отпуск без сохранения заработной платы.

Тема 6. Тема 6. Оценка эффективности системы учета персонала

Оценка соответствия системы учета нормативным требованиям законодательства. Оценка соответствия системы учета персонала стратегическим целям. Индикаторы качества системы учета персонала в организации. Оценка соответствия системы учета персонала структуре информационных потоков в организации. Оценка потенциала развития системы учета персонала в контексте институциональных изменений.

Аннотация программы дисциплины

Управление данными в управлении персоналом

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.31 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 4 курсе в 7 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 60 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 7 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- теоретические подходы к организации сбора, систематизации, хранения, обработки и уничтожения данных
- источники получения данных, необходимых для построения эффективной системы управления персоналом

- перспективы применения современных технологий управления данными в сфере управления персоналом

Должен уметь:

- идентифицировать угрозы информационной безопасности, в том числе в связанные с функционированием системы управления персоналом

- оценивать эффективность применения современных технологий управления данными в сфере управления персоналом

- обосновывать предложения по совершенствованию систем управления данными в организации в целях повышения эффективности управления персоналом организации

Должен владеть:

- владеть навыками построения процессов сбора, систематизации, хранения, обработки и уничтожения данных
- подходами взаимодействия с представителями IT службы организации и IT компаний при построении процессов управления данными, связанными с деятельностью персонала организации
- владеть навыками применения современных технологий управления данными в сфере управления персоналом

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. Теоретические подходы к управлению данными

Понятие данных и их виды. Понятие и свойства информации. Структуры данных. Подходы к организации сбора, систематизации, хранения, обработки и уничтожения данных. Источники получения данных, необходимых для построения системы управления персоналом. Понятие больших данных, а также специфика работы с ними.

Тема 2. Тема 2. Перспективы применения современных технологий управления данными в сфере управления персоналом

Искусственный интеллект. Сильный/человекоподобный искусственный интеллект. Слабый/специальный искусственный интеллект. Области использования искусственного интеллекта. Интернет вещей. Интерфейсы для сбора данных о деятельности персонала. Этика использования современных технологий в процессе управления данными.

Тема 3. Тема 3. Элементы информационной безопасности в системе управления персоналом

Классификация угроз информационной безопасности. Положения закона о персональных данных. Элементы системы охраны защищаемых данных. Правила разграничения доступа к охраняемым данным. Физические и программные средства защиты данных. потенциально опасные действия сотрудников в системе управления данными организации. Организационно-правовые аспекты защиты данных в организации.

Тема 4. Тема 4. Организация процессов обработки данных в сфере управления персоналом

Качество данных и его характеристики. Процесс очистки данных. Построение выборок. Метрики в системе управления персоналом. Проверка гипотез. Интеллектуальный анализ данных. Визуализация данных о персонале организации. Технологии виртуальной и дополненной реальности в управлении персоналом. Технологии распределенных реестров. Смарт-контракты в управлении персоналом.

Тема 5. Тема 5. Взаимодействие представителей структурных подразделений организации при построении процессов управления данными

Основные бизнес-процессы управления данными в организации. Корпоративная модель данных. Учет информационных ресурсов и аналитических моделей. Аналитическая обработка и принятие решений на основе данных. Квалифицированные кадры для работы с данными и формирование культуры принятия решений на основе данных.

Тема 6. Тема 6. Оценка эффективности применения современных технологий управления данными в сфере управления персоналом

Понятие эффективности. Расчет показателей эффективности внедрения новых технологий управления данными в сфере управления персоналом. Подходы к анализу показателей эффективности внедрения новых технологий управления данными в сфере управления персоналом. Резервы повышения эффективности процессов управления данными в сфере управления персоналом с использованием потенциала современных технологий.

Аннотация программы дисциплины

Регламентация и нормирование труда

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.32 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 4 курсе в 7 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 80 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет с оценкой в 7 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- основы формирования системы регламентации труда в организациях и нормирования труда для разработки организационно-управленческих и экономических решений;
- виды организационно-правовых, экономических, социально-психологических регламентов;
- виды норм и нормативов по труду
- методы изучения затрат рабочего времени и методы нормирования труда.

Должен уметь:

- применять регламенты по управлению персоналом с использованием нормативных правовых актов;
- разрабатывать регламенты для реализации организационно-управленческих и экономических решений;
- анализировать процессы нормирования при разработке алгоритмов экономических решений.

Должен владеть:

- навыками разработки регламентов по управлению персоналом для компаний и оценки организационных последствий
- навыками оценки уровня нормирования и качества норм труда для оптимизации деятельности организации.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Теоретические основы регламентации труда в организациях

Значение регламентации и нормирования в повышении конкурентных позиций организации. Характеристика подходов к регламентации и нормированию труда с позиции истории и методологии управления. Теоретические и организационно-экономические предпосылки регламентации труда. Развитие теории регламентации труда. Регламентация труда как фактор повышения эффективности управленческой деятельности. Объекты регламентации труда. Классификация регламентов труда. Регламенты функционального разделения труда, построения организационных структур управления, технологии выработки, обоснования, принятия и реализации управленческих решений. Организационные формы регламентации труда. Методы регламентации труда.

Тема 2. Методология формирования системы регламентации труда и использования регламентов управленческого труда

Теоретико-методологические подходы к формированию системы регламентации труда. Нормативно-правовое обеспечение регламентации труда. Информационное обеспечение процессов регламентации труда. Формирование системы регламентации труда управленческого персонала в организациях. Организационный механизм и этапы разработки системы регламентирующей управленческой деятельности. Методы оценки эффективности управленческой деятельности. Направления развития системы регламентации труда.

Особенности управленческого труда и методы его регламентации. Методика расчета регламентов численности управленческого персонала по подсистемам системы управления организацией. Система документационного обеспечения управления. Методы проектирования регламентирующей документации управленческой деятельности. Особенности регламентации труда различных категорий АУП. Регламенты построения организационных структур управления. Функциональная организация труда работников управления. Делегирование полномочий. Регулирование степени централизации управления. Регламентация режимов труда и отдыха. Регламенты организации типовых рабочих мест. Регламенты разработки и реализации управленческих решений.

Тема 3. Нормирование труда в системе управления организацией. Организация технического нормирования.

Сущность, содержание и задачи нормирования труда. История нормирования труда. Нормирование как неотъемлемая часть управления. Многоаспектный характер деятельности по нормированию труда. Техническое, экономическое, психофизиологическое, социальное обоснование норм труда.

Система норм и нормативов труда. Уровни норм и нормативов. Классификация норм труда. Нормы затрат труда и нормы результатов труда. Структура затрат рабочего времени.

Методы нормирования труда: аналитический и суммарный методы нормирования труда. Аналитический, расчетный и аналитически-исследовательский методы. Микроэлементное нормирование труда. Отечественные и зарубежные системы микроэлементного нормирования труда. Задачи и методы изучения затрат рабочего времени. Фотография рабочего времени. Самофотография. Хронометраж. Фотохронометраж. Виды фотографии рабочего времени. Основные этапы наблюдения. Анализ результатов. Нормативный и фактический балансы рабочего времени. Коэффициенты полезного использования рабочего времени, полезного использования оборудования, потерь рабочего времени.

Тема 4. Нормирование труда управленческого персонала. Организация работ по нормированию труда.

Особенности нормирования труда управленческого персонала. Объекты нормирования. Аналитический расчетный метод нормирования: единые нормы времени, типовые нормы времени, нормативы численности по функциям управления. Использование дифференцированных и укрупненных норм. Нормативы управляемости. Нормативы обслуживания. Нормативы соотношений. Нормативы трудоемкости.

Анализ состояния нормирования труда. Организационные подразделения, отвечающие за работы по нормированию труда. Основания для пересмотра норм труда. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда. Аттестация норм труда.

Аннотация программы дисциплины

Физическая культура и спорт

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.33 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 1 курсе в 1 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) на 72 часа(ов).

Контактная работа - 72 часа(ов), в том числе лекции - 36 часа(ов), практические занятия - 36 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 0 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 1 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- значение физической культуры в жизнедеятельности человека; культурное, историческое наследие в области физической культуры, непреходящие ценности физической культуры и спорта;
- основы теории и методики физического воспитания и спорта;
- факторы, определяющие здоровье человека, понятие здорового образа жизни и его составляющие;
- принципы и закономерности развития и совершенствования физических качеств;
- способы контроля и оценки физического развития и физической подготовленности;
- общие положения профессионально-прикладной физической подготовки будущего специалиста; влияние условий и характера труда специалиста на выбор содержания производственной физической культуры, направленного на повышение производительности труда и предупреждения утомления;
- методические основы различных (традиционных и нетрадиционных) систем физического воспитания, варианты их использования для укрепления здоровья и профилактики заболеваний;
- методы самоконтроля за своим функциональным и психоэмоциональным состоянием в процессе занятий физическими упражнениями и спортом;
- основные положения начальной спецподготовки, теоретические основы строевой и стрелковой подготовки.

Должен уметь:

- оценить современное состояние физической культуры и спорта в мире;
- самостоятельно поддерживать и развивать основные физические качества в процессе занятий физическими упражнениями; осуществлять подбор необходимых прикладных физических упражнений для адаптации организма к различным условиям труда и специфическим воздействиям внешней среды, использовать необходимый арсенал оздоровительных методик с целью развития, укрепления и сохранения здоровья;
- применять результаты освоения дисциплины в профессиональной деятельности, повседневной жизни, а также при угрозе и/или возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов;
- поддерживать здоровый образ жизни.

Должен владеть:

- различными современными понятиями в области физической культуры и спорта, в том числе и из специального раздела, связанного со строевой и стрелковой подготовкой;

- методиками и методами самодиагностики, самооценки, средствами оздоровления для самокоррекции здоровья различными формами двигательной деятельности, удовлетворяющими потребности человека в рациональном использовании свободного времени;

- методами самостоятельного выбора вида спорта или системы физических упражнений для укрепления здоровья; здоровьесберегающими технологиями; средствами и методами воспитания прикладных физических (выносливость, быстрота, сила, гибкость и ловкость) и психических (смелость, решительность, настойчивость, самообладание, и т.п.) качеств, необходимых для успешного и эффективного выполнения определенных трудовых действий.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов

1. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов.

Физическая культура и спорт как социальные феномены общества. Современное состояние физической культуры и спорта. Федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации". Ценности физической культуры. Физическая культура как учебная дисциплина высшего профессионального образования и важная составляющая целостного развития личности. Ценностные ориентации и отношение студентов к физической культуре и спорту.

2. Структура физической культуры личности. Значение мотивации в сфере физической культуры.

Проблемы формирования мотивации студентов к занятиям физической культурой. Физическая культура личности. Потребность в занятиях физической культурой. Система мотивов. Уровни проявления физической культуры личности. Значение мотивации в сфере физической культуры. Проблемы в повышении мотивации студентов и возможные пути решения вопроса. Формирование мотивации к занятиям физической культурой в европейских странах.

3. Психофизиологические основы учебного труда и интеллектуальной деятельности. Средства физической культуры в регулировании работоспособности.

Основные понятия. Объективные и субъективные факторы обучения и реакция на них организма студентов. Изменение состояния организма студента под влиянием различных режимов и условий обучения. Работоспособность в умственном труде и влияние на нее внешних и внутренних факторов. Средства физической культуры в регулировании умственной работоспособности, психоэмоционального и функционального состояния студентов. Физические упражнения как средство активного отдыха.

4. Профессионально-прикладная физическая подготовка студентов. Физическая культура в профессиональной деятельности специалиста.

Личная и социально-экономическая необходимость специальной психофизической подготовки человека к труду. Определение понятия "профессионально-прикладная физическая подготовка" (ППФП), ее цели, задачи, средства. Место ППФП в системе физического воспитания студентов. Понятие производственная физическая культура, ее содержание и составляющие.

Тема 2. История становления и развития Олимпийского движения. Универсиады. История комплексов ГТО и БГТО. Новый Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс. Строевая и стрелковая подготовка в вузе как средство физического и патриотического воспитания обучающихся

История становления и развития Олимпийского движения. Возникновение олимпийских игр. Возрождение олимпийской идеи. Олимпийское движение. Олимпийские комитеты в России. Универсиады. Универсиада в Казани. История комплексов ГТО и БГТО. Новый Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс: цель, задачи, структура, основные требования.

Начальная военная подготовка обучающихся в вузе как средство физического и патриотического воспитания обучающихся. Основные требования к строевой и огневой подготовке. Основы техники безопасности при передвижении. Основы техники безопасности стрелковой подготовки.

Тема 3. Физическая активность человека как социально-биологический феномен

1. Социально-биологические основы физической культуры.

Организм человека как единая саморазвивающаяся и саморегулирующаяся биологическая система. Воздействие природных и социально-экологических факторов на организм и жизнедеятельность человека. Обмен веществ и энергии. Функциональная активность. Гиподинамия. Средства физической культуры и спорта в управлении совершенствованием функциональных возможностей организма. Физиологические механизмы и закономерности совершенствования отдельных систем организма в процессе занятий физической культурой. Двигательная функция и повышение устойчивости организма человека к различным условиям внешней среды.

2. Основы здорового образа жизни студента. Роль физической культуры в обеспечении здоровья.

Понятие "здоровье", его содержание и критерии. Образ жизни студентов и его влияние на здоровье. Основные требования к организации здорового образа жизни (ЗОЖ). Влияние окружающей среды на здоровье. Наследственность и ее влияние на здоровье. О связи отклонений в состоянии здоровья с некоторыми аспектами состояния здоровья студенческой молодежи. Направленность поведения человека на обеспечение собственного здоровья. Характеристика составляющих ЗОЖ. Физическое воспитание и самосовершенствование - условие ЗОЖ.

3. Лечебная физическая культура как средство профилактики и реабилитации при различных заболеваниях.

Клинико-физиологическое обоснование и механизмы лечебного действия физических упражнений. Средства лечебной физической культуры. Классификация и характеристика физических упражнений. Методика лечебного применения физических упражнений при различных заболеваниях. Дозировка. Формы лечебной физической культуры.

4. Восстановительные процессы в физической культуре и спорте. Основы рационального питания.

Восстановительные процессы при мышечной деятельности. Восстановительные процессы после тренировочных занятий и соревнований. Пути повышения эффективности процессов восстановления. Основы рационального питания. Витамины. Минералы и микроэлементы. Роль питания в поддержании кислотно-щелочного равновесия.

5. Традиционные и современные оздоровительные системы физических упражнений.

Традиционные оздоровительные системы: йога, ушу, "Син До", "Тайчи" и др. Современные оздоровительные системы: атлетическая гимнастика, спортивная аэробика, гидроаэробика, стрейтчинг, шейпинг, калланетика, изотон, бодифлекс, велнес и др., системы дыхательной гимнастики оздоровительная методика фитнеса. Классификация фитнес программ по функциональной направленности.

Тема 4. Общая физическая и специальная подготовка в системе физического воспитания

Методические принципы физического воспитания. Методы физического воспитания. Основы обучения движениям. Воспитание физических качеств. Формирование психических качеств в процессе физического воспитания. Общая физическая подготовка. Специальная физическая подготовка. Спорт. Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений. Студенческий спорт. Особенности занятий избранным видом спорта или системой физических упражнений.

Тема 5. Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями и самоконтроль

1. Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями.

Мотивация и целенаправленность самостоятельных занятий. Формы и содержание самостоятельных занятий оздоровительно-коррекционной направленности. Роль оздоровительной гимнастики при самостоятельных занятиях. Планирование и управление самостоятельными занятиями. Границы интенсивности нагрузок на самостоятельных занятиях. Гигиенические требования к самостоятельным занятиям. Самоконтроль за эффективностью самостоятельных занятий.

2. Самоконтроль студентов, занимающихся физическими упражнениями и спортом.

Диагностика и самодиагностика состояния организма при регулярных занятиях физическими упражнениями. Самоконтроль, его основные методы и показатели, дневник самоконтроля. Показания и противопоказания к занятиям физической культурой для студентов. Физиологические состояния и отрицательные реакции организма при занятиях физической культурой и спортом, первая помощь при некоторых болезненных состояниях и травмах.

Тема 6. Выбор и организация занятий индивидуальным видом спорта или видом двигательной активности

1. Спорт. Классификация видов спорта. Особенности занятий индивидуальным видом спорта или системой физических упражнений.

Диагностика и самодиагностика состояния организма при регулярных занятиях физическими упражнениями. Самоконтроль, его основные методы и показатели, дневник самоконтроля. Показания и противопоказания к занятиям физической культурой для студентов. Физиологические состояния и отрицательные реакции организма при занятиях физической культурой и спортом, первая помощь при некоторых болезненных состояниях и травмах.

2. Спортивные и подвижные игры.

Суть и краткие правила спортивных игр: баскетбол, волейбол, гандбол, настольный теннис, футбол, хоккей с шайбой, хоккей с мячом, хоккей на траве, водное поло, бадминтон. Организация и проведение соревнований по спортивным играм. Значение соревнований и их виды. Подвижные игры. Подвижные игры в системе физического воспитания. Примеры подвижных игр, их правила, особенности организации.

3. Нетрадиционные (необычные) виды спорта.

Необычные виды спорта. Их классификация: командные, гонки и соревнования на скорость, силовые, метание необычных предметов, болотные, экстремальные, экзотические, технические и др. Нетрадиционный спорт в России. Необычные соревнования народов мира.

4. Массовые физкультурно-спортивные мероприятия. Правила поведения студентов-болельщиков на соревнованиях. Воспитание толерантности.

Виды физкультурно-спортивных массовых мероприятий и их значение. Цели, задачи, принципы, особенности организации и проведения физкультурно-спортивных массовых мероприятий. Правила поведения болельщиков на соревнованиях. Понятие толерантности. Знания, умения, навыки, формируемые в процессе занятий физической культурой в вузе, необходимые студентам и студентам-болельщикам, обеспечивающие должный уровень культуры межнационального общения и взаимодействия, толерантного поведения.

5. Туризм. Классификация видов туристических походов. Особенности туризма и методика организации.

Классификация туристской деятельности. Рекреационный туризм. Спортивный туризм. Рекреационно-оздоровительный туризм. Рекреационно-познавательный туризм. Рекреационно-спортивный туризм. Классификация туристской деятельности по единым основаниям. Оздоровительное воздействие активного туризма на организм подрастающего поколения.

Аннотация программы дисциплины
Элективные курсы по физической культуре и спорту

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.О.34 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 1, 2, 3 курсах в 2, 3, 4, 5, 6 семестрах.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 9 зачетных(ые) единиц(ы) на 328 часа(ов).

Контактная работа - 328 часа(ов), в том числе лекции - 0 часа(ов), практические занятия - 328 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 0 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет во 2 семестре; зачет в 3 семестре; зачет в 4 семестре; зачет в 5 семестре; зачет в 6 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- значение физической культуры в жизнедеятельности человека; культурное, историческое наследие в области физической культуры, непреходящие ценности физической культуры и спорта;
- основы теории и методики физического воспитания и спорта
- факторы, определяющие здоровье человека, понятие здорового образа жизни и его составляющие;
- принципы и закономерности развития и совершенствования физических качеств;
- способы контроля и оценки физического развития и физической подготовленности;
- методические основы различных (традиционных и нетрадиционных) систем физического воспитания, варианты их использования для укрепления здоровья и профилактики заболеваний;
- методические основы лечебной физической культуры;
- методы самоконтроля за своим функциональным и психоэмоциональным состоянием в процессе занятий физическими упражнениями и спортом.
- упрощенные правила популярных спортивных игр;
- общие положения профессионально-прикладной физической подготовки будущего специалиста; влияние условий и характера труда специалиста на выбор содержания производственной физической культуры, направленного на повышение производительности труда и предупреждения утомления;
- основы начальной строевой и стрелковой подготовки.

Должен уметь:

- оценить современное состояние физической культуры и спорта в мире;
- придерживаться здорового образа жизни;
- самостоятельно поддерживать и развивать основные физические качества в процессе занятий физическими упражнениями; осуществлять подбор необходимых прикладных физических упражнений для адаптации организма к различным условиям труда и специфическим воздействиям внешней среды;
- выполнять индивидуально подобранные комплексы оздоровительной и адаптивной (лечебной) физической культуры, композиции ритмической и аэробной гимнастики, комплексы упражнения атлетической гимнастики;
- выполнять простейшие приемы самомассажа и релаксации;
- преодолевать искусственные и естественные препятствия с использованием разнообразных способов передвижения;
- выполнять приемы защиты и самообороны, страховки и самостраховки;
- методически обоснованно применять физические упражнения и другие средства для обеспечения профессиональной работоспособности и предупреждения профессиональных заболеваний и травматизма, профессионального (творческого) долголетия;
- применять результаты освоения дисциплины в профессиональной деятельности, повседневной жизни, при угрозе и/или возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов;

- применять методики, использовать средства физической культуры и отдельных видов спорта для обеспечения профессиональной надежности бакалавра и специалиста при выполнении профессиональных видов работ (ППФП);

- использовать необходимый арсенал оздоровительных методик с целью развития, укрепления и сохранения здоровья.

Должен владеть:

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

- различными современными понятиями в области физической культуры;

- методиками и методами самодиагностики, самооценки, средствами оздоровления для самокоррекции здоровья различными формами двигательной деятельности, удовлетворяющими потребности человека в рациональном использовании свободного времени;

- методами самостоятельного выбора вида спорта или системы физических упражнений для укрепления здоровья; здоровьесберегающими технологиями; средствами и методами воспитания прикладных физических (выносливость, быстрота, сила, гибкость и ловкость) и психических (смелость, решительность, настойчивость, самообладание, и т.п.) качеств, необходимых для успешного и эффективного выполнения определенных трудовых действий.

- понятийным аппаратом в сфере физической культуры и спорта;

- личным опытом, умениями и навыками повышения своих двигательных и функциональных способностей;

- должным уровнем физической подготовленности, необходимым для ускорения освоения сугубо профессиональных умений и навыков в процессе обучения в вузе; для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности после окончания учебного заведения;

- должным уровнем умений, навыков, физической подготовленности, необходимых для решения задач, при угрозе и/или возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов;

- широким спектром ценностей мировой и отечественной физической культуры, спорта, оздоровительных систем для самоопределения, профессионально-личностного и субъективного развития личности в физическом воспитании и самосовершенствовании.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Практический раздел: общая физическая подготовка, силовая подготовка, баскетбол, аэробика, гимнастика, плавание, бадминтон, настольный теннис, мини-футбол

В процессе освоения дисциплины обучающимся предоставляется возможность выбора вида двигательной активности (вида спорта) и право перехода из спортивно-подготовительных групп одного вида спорта в группы другого вида спорта (двигательной активности). В процессе занятий в каждом подразделении обучающиеся получают навыки строевой и стрелковой подготовки.

Общая физическая подготовка (ОФП):

Общая физическая подготовка (совершенствование двигательных действий, воспитание физических качеств: силы, выносливости, гибкости, ловкости, быстроты). Основы техники безопасности на занятиях. Средства и методы ОФП: строевые упражнения, общеразвивающие упражнения без предметов, с предметами, игры.

Развитие физических качеств и функциональных возможностей организма средствами легкой атлетики. Техника выполнения легкоатлетических упражнений. Специальная физическая подготовка в различных видах легкой атлетики. Способы и методы самоконтроля при занятиях легкой атлетикой.

Лыжная подготовка. Техника лыжных ходов. Подъемы и спуски с гор.

Строевая и стрелковая подготовка.

Силовая подготовка.

Баскетбол. Основы техники безопасности на занятиях. Занятия по баскетболу включают: ОФП, специальную физическую подготовку (упражнения для развития, силы, быстроты, общей и скоростной выносливости, прыгучести, гибкости, скоростной реакции, упражнения для развития ориентировки); освоение техники передвижений, остановки и поворотов без мяча и с мячом, передачи мяча одной и двумя руками на месте и в движении, ловли мяча одной и двумя руками, ведения мяча, обводка противника, бросков мяча с места, в движении одной и двумя руками. Правила игры и основы судейства. Строевая и стрелковая подготовка.

Аэробика.

Основы техники безопасности на занятиях. Включает занятия по общефизической подготовке. Специальную подготовку. Танцевальная аэробика с элементами шейпинга: общеразвивающие упражнения в сочетании с танцевальными движениями на основе базовых шагов под музыкальное сопровождение. Разучивание базовых движений из латинского, джазового танца, классической аэробики и др. Разучивание комплексов упражнений силовой направленности для всех групп мышц. Фитбол-аэробика, степ-аэробика. Строевая и стрелковая подготовка.

Гимнастика.

Основы техники безопасности на занятиях. Включает занятия по общефизической подготовке. Специальную подготовку. Обучение элементам спортивной и художественной гимнастики, шейпинга, аэробики и других современных разновидностей гимнастических упражнений (стретчинг, Пилатес, Йога и т.д.); разнообразные комплексы общеразвивающих упражнений, элементы специальной физической подготовки, подвижные игры для развития силы, быстроты, общей и силовой выносливости, прыгучести, гибкости, ловкости, координационных способностей. Основы производственной гимнастики. Составление комплексов упражнений (различные виды и направленности воздействия). Строевая и стрелковая подготовка.

Плавание.

Основы техники безопасности на занятиях по плаванию. Начальное обучение плаванию. Подвижные игры в воде. Освоение техники способов плавания (кроль на груди, кроль на спине, брасс, дельфин). Старты и повороты. Правила поведения на воде. Спасение утопающих, первая помощь. Общая и специальная подготовка пловца (общие и специальные упражнения на суше). Правила соревнований, основы судейства. Строевая и стрелковая подготовка.

Бадминтон.

Занятия по бадминтону включают: общую физическую подготовку, специальную физическую подготовку (упражнения для развития, силы, быстроты, общей и скоростной выносливости, прыгучести, гибкости, скоростной реакции, координации, ловкости). Правила соревнований

Настольный теннис.

Основы техники безопасности на занятиях. Занятия по настольному теннису включают: общую физическую подготовку, специальную физическую подготовку (упражнения для развития, силы, быстроты, общей и скоростной выносливости, прыгучести, гибкости, скоростной реакции, координации, ловкости). Правила соревнований. Строевая и стрелковая подготовка.

Мини-футбол.

Тема 2. Практический раздел: общая физическая подготовка, силовая подготовка, баскетбол, аэробика, гимнастика, плавание, бадминтон, настольный теннис, мини-футбол

В процессе освоения дисциплины обучающимся предоставляется возможность выбора вида двигательной активности (вида спорта) и право перехода из спортивно-подготовительных групп одного вида спорта в группы другого вида спорта (двигательной активности). В процессе занятий в каждом подразделении обучающиеся получают навыки строевой и стрелковой подготовки.

Общая физическая подготовка (ОФП):

Общая физическая подготовка (совершенствование двигательных действий, воспитание физических качеств: силы, выносливости, гибкости, ловкости, быстроты). Основы техники безопасности на занятиях. Средства и методы ОФП: строевые упражнения, общеразвивающие упражнения без предметов, с предметами, игры.

Развитие физических качеств и функциональных возможностей организма средствами легкой атлетики. Техника выполнения легкоатлетических упражнений. Специальная физическая подготовка в различных видах легкой атлетики. Способы и методы самоконтроля при занятиях легкой атлетикой.

Лыжная подготовка. Техника лыжных ходов. Подъемы и спуски с гор.

Строевая и стрелковая подготовка.

Силовая подготовка.

Баскетбол. Основы техники безопасности на занятиях. Занятия по баскетболу включают: ОФП, специальную физическую подготовку (упражнения для развития, силы, быстроты, общей и скоростной выносливости, прыгучести, гибкости, скоростной реакции, упражнения для развития ориентировки); освоение техники передвижений, остановки и поворотов без мяча и с мячом, передачи мяча одной и двумя руками на месте и в движении, ловли мяча одной и двумя руками, ведения мяча, обводка противника, бросков мяча с места, в движении одной и двумя руками. Правила игры и основы судейства. Строевая и стрелковая подготовка.

Аэробика.

Основы техники безопасности на занятиях. Включает занятия по общефизической подготовке. Специальную подготовку. Танцевальная аэробика с элементами шейпинга: общеразвивающие упражнения в сочетании с танцевальными движениями на основе базовых шагов под музыкальное сопровождение. Разучивание базовых движений из латинского, джазового танца, классической аэробики и др. Разучивание комплексов упражнений силовой направленности для всех групп мышц. Фитбол-аэробика, степ-аэробика. Строевая и стрелковая подготовка.

Гимнастика.

Основы техники безопасности на занятиях. Включает занятия по общефизической подготовке. Специальную подготовку. Обучение элементам спортивной и художественной гимнастики, шейпинга, аэробики и других современных разновидностей гимнастических упражнений (стретчинг, Пилатес, Йога и т.д.); разнообразные комплексы общеразвивающих упражнений, элементы специальной физической подготовки, подвижные игры для развития силы, быстроты, общей и силовой выносливости, прыгучести, гибкости, ловкости, координационных способностей. Основы производственной гимнастики. Составление комплексов упражнений (различные виды и направленности воздействия). Строевая и стрелковая подготовка.

Плавание.

Основы техники безопасности на занятиях по плаванию. Начальное обучение плаванию. Подвижные игры в воде. Освоение техники способов плавания (кроль на груди, кроль на спине, брасс, дельфин). Старты и повороты.

Правила поведения на воде. Спасение утопающих, первая помощь. Общая и специальная подготовка пловца (общие и специальные упражнения на суше). Правила соревнований, основы судейства. Строевая и стрелковая подготовка.

Бадминтон.

Занятия по бадминтону включают: общую физическую подготовку, специальную физическую подготовку (упражнения для развития, силы, быстроты, общей и скоростной выносливости, прыгучести, гибкости, скоростной реакции, координации, ловкости). Правила соревнований

Настольный теннис.

Основы техники безопасности на занятиях. Занятия по настольному теннису включают: общую физическую подготовку, специальную физическую подготовку (упражнения для развития, силы, быстроты, общей и скоростной выносливости, прыгучести, гибкости, скоростной реакции, координации, ловкости). Правила соревнований. Строевая и стрелковая подготовка.

Мини-футбол.

Тема 3. Практический раздел: общая физическая подготовка, силовая подготовка, баскетбол, аэробика, гимнастика, плавание, бадминтон, настольный теннис, мини-футбол

В процессе освоения дисциплины обучающимся предоставляется возможность выбора вида двигательной активности (вида спорта) и право перехода из спортивно-подготовительных групп одного вида спорта в группы другого вида спорта (двигательной активности). В процессе занятий в каждом подразделении обучающиеся получают навыки строевой и стрелковой подготовки.

Общая физическая подготовка (ОФП):

Общая физическая подготовка (совершенствование двигательных действий, воспитание физических качеств: силы, выносливости, гибкости, ловкости, быстроты). Основы техники безопасности на занятиях. Средства и методы ОФП: строевые упражнения, общеразвивающие упражнения без предметов, с предметами, игры.

Развитие физических качеств и функциональных возможностей организма средствами лёгкой атлетики. Техника выполнения легкоатлетических упражнений. Специальная физическая подготовка в различных видах лёгкой атлетики. Способы и методы самоконтроля при занятиях лёгкой атлетикой.

Лыжная подготовка. Техника лыжных ходов. Подъемы и спуски с гор.

Строевая и стрелковая подготовка.

Силовая подготовка.

Баскетбол. Основы техники безопасности на занятиях. Занятия по баскетболу включают: ОФП, специальную физическую подготовку (упражнения для развития, силы, быстроты, общей и скоростной выносливости, прыгучести, гибкости, скоростной реакции, упражнения для развития ориентировки); освоение техники передвижений, остановки и поворотов без мяча и с мячом, передачи мяча одной и двумя руками на месте и в движении, ловли мяча одной и двумя руками, ведения мяча, обводка противника, бросков мяча с места, в движении одной и двумя руками. Правила игры и основы судейства. Строевая и стрелковая подготовка.

Аэробика.

Основы техники безопасности на занятиях. Включает занятия по общефизической подготовке. Специальную подготовку. Танцевальная аэробика с элементами шейпинга: общеразвивающие упражнения в сочетании с танцевальными движениями на основе базовых шагов под музыкальное сопровождение. Разучивание базовых движений из латинского, джазового танца, классической аэробики и др. Разучивание комплексов упражнений силовой направленности для всех групп мышц. Фитбол-аэробика, степ-аэробика. Строевая и стрелковая подготовка.

Гимнастика.

Основы техники безопасности на занятиях. Включает занятия по общефизической подготовке. Специальную подготовку. Обучение элементам спортивной и художественной гимнастики, шейпинга, аэробики и других современных разновидностей гимнастических упражнений (стретчинг, Пилатес, Йога и т.д.); разнообразные комплексы общеразвивающих упражнений, элементы специальной физической подготовки, подвижные игры для развития силы, быстроты, общей и силовой выносливости, прыгучести, гибкости, ловкости, координационных способностей. Основы производственной гимнастики. Составление комплексов упражнений (различные виды и направленности воздействия). Строевая и стрелковая подготовка.

Плавание.

Основы техники безопасности на занятиях по плаванию. Начальное обучение плаванию. Подвижные игры в воде. Освоение техники способов плавания (кроль на груди, кроль на спине, брасс, дельфин). Старты и повороты. Правила поведения на воде. Спасение утопающих, первая помощь. Общая и специальная подготовка пловца (общие и специальные упражнения на суше). Правила соревнований, основы судейства. Строевая и стрелковая подготовка.

Бадминтон.

Занятия по бадминтону включают: общую физическую подготовку, специальную физическую подготовку (упражнения для развития, силы, быстроты, общей и скоростной выносливости, прыгучести, гибкости, скоростной реакции, координации, ловкости). Правила соревнований

Настольный теннис.

Основы техники безопасности на занятиях. Занятия по настольному теннису включают: общую физическую подготовку, специальную физическую подготовку (упражнения для развития, силы, быстроты, общей и скоростной

выносливости, прыгучести, гибкости, скоростной реакции, координации, ловкости). Правила соревнований. Строевая и стрелковая подготовка.

Мини-футбол.

Тема 4. Практический раздел: общая физическая подготовка, силовая подготовка, баскетбол, аэробика, гимнастика, плавание, бадминтон, настольный теннис, мини-футбол

В процессе освоения дисциплины обучающимся предоставляется возможность выбора вида двигательной активности (вида спорта) и право перехода из спортивно-подготовительных групп одного вида спорта в группы другого вида спорта (двигательной активности). В процессе занятий в каждом подразделении обучающиеся получают навыки строевой и стрелковой подготовки.

Общая физическая подготовка (ОФП):

Общая физическая подготовка (совершенствование двигательных действий, воспитание физических качеств: силы, выносливости, гибкости, ловкости, быстроты). Основы техники безопасности на занятиях. Средства и методы ОФП: строевые упражнения, общеразвивающие упражнения без предметов, с предметами, игры.

Развитие физических качеств и функциональных возможностей организма средствами легкой атлетики. Техника выполнения легкоатлетических упражнений. Специальная физическая подготовка в различных видах легкой атлетики. Способы и методы самоконтроля при занятиях легкой атлетикой.

Лыжная подготовка. Техника лыжных ходов. Подъемы и спуски с гор.

Строевая и стрелковая подготовка.

Силовая подготовка.

Баскетбол. Основы техники безопасности на занятиях. Занятия по баскетболу включают: ОФП, специальную физическую подготовку (упражнения для развития, силы, быстроты, общей и скоростной выносливости, прыгучести, гибкости, скоростной реакции, упражнения для развития ориентировки); освоение техники передвижений, остановки и поворотов без мяча и с мячом, передачи мяча одной и двумя руками на месте и в движении, ловли мяча одной и двумя руками, ведения мяча, обводка противника, бросков мяча с места, в движении одной и двумя руками. Правила игры и основы судейства. Строевая и стрелковая подготовка.

Аэробика.

Основы техники безопасности на занятиях. Включает занятия по общефизической подготовке. Специальную подготовку. Танцевальная аэробика с элементами шейпинга: общеразвивающие упражнения в сочетании с танцевальными движениями на основе базовых шагов под музыкальное сопровождение. Разучивание базовых движений из латинского, джазового танца, классической аэробики и др. Разучивание комплексов упражнений силовой направленности для всех групп мышц. Фитбол-аэробика, степ-аэробика. Строевая и стрелковая подготовка.

Гимнастика.

Основы техники безопасности на занятиях. Включает занятия по общефизической подготовке. Специальную подготовку. Обучение элементам спортивной и художественной гимнастики, шейпинга, аэробики и других современных разновидностей гимнастических упражнений (стретчинг, Пилатес, Йога и т.д.); разнообразные комплексы общеразвивающих упражнений, элементы специальной физической подготовки, подвижные игры для развития силы, быстроты, общей и силовой выносливости, прыгучести, гибкости, ловкости, координационных способностей. Основы производственной гимнастики. Составление комплексов упражнений (различные виды и направленности воздействия). Строевая и стрелковая подготовка.

Плавание.

Основы техники безопасности на занятиях по плаванию. Начальное обучение плаванию. Подвижные игры в воде. Освоение техники способов плавания (кроль на груди, кроль на спине, брасс, дельфин). Старты и повороты. Правила поведения на воде. Спасение утопающих, первая помощь. Общая и специальная подготовка пловца (общие и специальные упражнения на суше). Правила соревнований, основы судейства. Строевая и стрелковая подготовка.

Бадминтон.

Занятия по бадминтону включают: общую физическую подготовку, специальную физическую подготовку (упражнения для развития, силы, быстроты, общей и скоростной выносливости, прыгучести, гибкости, скоростной реакции, координации, ловкости). Правила соревнований

Настольный теннис.

Основы техники безопасности на занятиях. Занятия по настольному теннису включают: общую физическую подготовку, специальную физическую подготовку (упражнения для развития, силы, быстроты, общей и скоростной выносливости, прыгучести, гибкости, скоростной реакции, координации, ловкости). Правила соревнований. Строевая и стрелковая подготовка.

Мини-футбол.

Тема 5. Практический раздел: общая физическая подготовка, силовая подготовка, баскетбол, аэробика, гимнастика, плавание, бадминтон, настольный теннис, мини-футбол

В процессе освоения дисциплины обучающимся предоставляется возможность выбора вида двигательной активности (вида спорта) и право перехода из спортивно-подготовительных групп одного вида спорта в группы другого вида спорта (двигательной активности). В процессе занятий в каждом подразделении обучающиеся получают навыки строевой и стрелковой подготовки.

Общая физическая подготовка (ОФП):

Общая физическая подготовка (совершенствование двигательных действий, воспитание физических качеств: силы, выносливости, гибкости, ловкости, быстроты). Основы техники безопасности на занятиях. Средства и методы ОФП: строевые упражнения, общеразвивающие упражнения без предметов, с предметами, игры.

Развитие физических качеств и функциональных возможностей организма средствами лёгкой атлетики. Техника выполнения легкоатлетических упражнений. Специальная физическая подготовка в различных видах лёгкой атлетики. Способы и методы самоконтроля при занятиях лёгкой атлетикой.

Лыжная подготовка. Техника лыжных ходов. Подъемы и спуски с гор.

Стрелковая подготовка.

Силовая подготовка.

Баскетбол. Основы техники безопасности на занятиях. Занятия по баскетболу включают: ОФП, специальную физическую подготовку (упражнения для развития, силы, быстроты, общей и скоростной выносливости, прыгучести, гибкости, скоростной реакции, упражнения для развития ориентировки); освоение техники передвижений, остановки и поворотов без мяча и с мячом, передачи мяча одной и двумя руками на месте и в движении, ловли мяча одной и двумя руками, ведения мяча, обводка противника, бросков мяча с места, в движении одной и двумя руками. Правила игры и основы судейства. Стрелковая подготовка.

Аэробика.

Основы техники безопасности на занятиях. Включает занятия по общефизической подготовке. Специальную подготовку. Танцевальная аэробика с элементами шейпинга: общеразвивающие упражнения в сочетании с танцевальными движениями на основе базовых шагов под музыкальное сопровождение. Разучивание базовых движений из латинского, джазового танца, классической аэробики и др. Разучивание комплексов упражнений силовой направленности для всех групп мышц. Фитбол-аэробика, степ-аэробика. Стрелковая подготовка.

Гимнастика.

Основы техники безопасности на занятиях. Включает занятия по общефизической подготовке. Специальную подготовку. Обучение элементам спортивной и художественной гимнастики, шейпинга, аэробики и других современных разновидностей гимнастических упражнений (стретчинг, Пилатес, Йога и т.д.); разнообразные комплексы общеразвивающих упражнений, элементы специальной физической подготовки, подвижные игры для развития силы, быстроты, общей и силовой выносливости, прыгучести, гибкости, ловкости, координационных способностей. Основы производственной гимнастики. Составление комплексов упражнений (различные виды и направленности воздействия). Стрелковая подготовка.

Плавание.

Основы техники безопасности на занятиях по плаванию. Начальное обучение плаванию. Подвижные игры в воде. Освоение техники способов плавания (кроль на груди, кроль на спине, брасс, дельфин). Старты и повороты. Правила поведения на воде. Спасение утопающих, первая помощь. Общая и специальная подготовка пловца (общие и специальные упражнения на суше). Правила соревнований, основы судейства. Стрелковая подготовка.

Бадминтон.

Занятия по бадминтону включают: общую физическую подготовку, специальную физическую подготовку (упражнения для развития, силы, быстроты, общей и скоростной выносливости, прыгучести, гибкости, скоростной реакции, координации, ловкости). Правила соревнований

Настольный теннис.

Основы техники безопасности на занятиях. Занятия по настольному теннису включают: общую физическую подготовку, специальную физическую подготовку (упражнения для развития, силы, быстроты, общей и скоростной выносливости, прыгучести, гибкости, скоростной реакции, координации, ловкости). Правила соревнований. Стрелковая подготовка.

Мини-футбол.

Аннотация программы дисциплины

Развитие персонала

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.01 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 1 курсе в 2 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 24 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен во 2 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- различия между развитием и обучением персонала
- этапы составления программ развития персонала
- определение развития персонала;
- элементы развития персонала;
- способы и принципы развития персонала.

Должен уметь:

- корректировать программу и методы развития персонала на основе определения их потребностей;
- объясняет концептуальные подходы к развитию персонала;
- называет цели и задачи развития персонала;
- корректировать программу и методы развития персонала на основе определения их потребностей;
- выбрать программу и форму развития отдельных категорий персонала с учетом их потребностей.

Должен владеть:

- Объясняет концептуальные подходы к развитию персонала

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Подходы к определению развития персонала

Подходы к определению развития персонала .Развитие персонала. Различия развития и обучения. Подходы авторов к развитию персонала. Особенности и принципы развития персонала. Развитие и обучение: сравнительная характеристика.Профессиональное развитие и обучение персонала: основные понятия и концепции.

Принципы и формы обучения персонала.

Тема 2. Виды и направления развития персонала

Виды развития персонала. Обучение. Коучинг. Ротация. Делегирование. Кадровый резерв. Управление карьерой. Профессиональное и управленческое развитие. Горизонтальная и вертикальная карьера. Характерные признаки развития персонала. Принципы развития персонала. Развитие персонала в условиях дистанционной работы

Тема 3. Обучение как метод развития персонала

Подходы к определению обучения. Человек как объект обучения. Знания и навыки. Оценка потребностей в обучении. Современные и классические подходы к обучению. Особенности обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала Методы обучения персонала. Управление процессом дополнительного обучения персонала: планирование, организация, мотивация, контроль и оценка эффективности обучения.

Тема 4. Классические и современные методы обучения персонала

Классические и современные методы обучения персонала

Лекции. Семинары. Тренинги. Презентации. Дискуссии. Деловая игра. Конференции, семинары, геймификация, коучинг, шэдуинг. Интерактивное обучение.Неформальное обучения персонала. Модель обучения "70:20:10". Применение моделей компетенции в обучении .

Тема 5. Внутрифирменное и внешнее обучение

Внутрифирменное и внешнее обучение. Этапы обучения персонала. Внутреннее обучение. Внешнее обучение. Корпоративный университет. Опыт профессионального обучения России, США и Японии. Нормативное обеспечение обучения. Специфика организации обучения и нормативные последствия в соответствии с законодательством РФ.

Тема 6. Профессиональная подготовка и повышение квалификации

Профессиональная подготовка и повышение квалификации. Продолжительность обучения.

Внешнее обучение. Организация внешнего обучения. Продолжительность внешнего обучения.. Закон "Об образовании". Трудовой кодекс РФ об обучении. Переквалификация. Возможности для обучения. Проект "Содействия занятости"

Тема 7. Особенности обучения взрослых

Особенности обучения взрослых

Человек как объект обучения. Психологические основы обучения. Обучение взрослых людей, правила и принципы. Обучение педагогов. Обучение врачей. Обучение государственных служащих. Специфика управления карьерой молодых специалистов.

Соотношение понятий лидерство, управление и руководство.

Тема 8. Управление карьерой

Управление карьерой

Карьера. Особенности управления карьерой. Методы и принципы управления карьерой. Виды карьеры. Методы карьеры. Влияние факторов на развитие карьеры. Типовые модели карьеры: "трамплин", "лестница", "змея", "перепутье". Управление кадровым резервом: понятие, источники и принципы формирования, этапы работы, оценка качества работы с кадровым резервом. Особенности управления карьерой менеджеров

Тема 9. Ротация и наставничество как методы развития персонала

Ротация и наставничество как методы развития персонала

Ротация. Горизонтальная карьера. Японская модель управления карьерой. Карьера "змея". Делегирование полномочий. Контроль и делегирование. Ротация как механизм развития персонала. Наставничество. Принципы наставничества. Выбор наставника. Мотивация наставничества. Коучинг.

Тема 10. Формирование и развитие кадрового резерва

Формирование и развитие кадрового резерва

Кадровый резерв. виды кадрового резерва. Внешний и внутренний кадровый резерв. Принципы формирования кадрового резерва. Определение потребности в кадровом резерве. Механизмы формирования кадрового резерва. Обучение кадрового резерва. Оценка кадрового резерва. Назначение кадрового резерва.

Тема 11. Компетентностный подход к развитию персонала

Компетентностный подход к развитию персонала

Определение компетенция для развития. soft и hard skills. Развитие компетенций. Модель компетенций и карта компетенций сотрудников. Управленческие компетенции. Методы оценки компетенций. Кластеры компетенций, поведенческие индикаторы, корпоративные, профессиональные и личностные компетенции.

Аннотация программы дисциплины

Социология личности

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.02 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 1 курсе в 2 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 60 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет во 2 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- основные социологические понятия и категории, диалектику взаимосвязи общества и личности;
- специфику социологического анализа личности и факторов ее социализации, профориентации и профессионализации;
- теоретические концепции личности.

Должен уметь:

- находить необходимые связи и зависимости при социализации персонала, видеть их причинно-следственную обусловленность;

- использовать знания структуры личности при проведении социологических исследований.

Должен владеть:

- методами анализа социально- значимых проблем, происходящих в коллективе и обществе;
- различными методиками в изучении поведения, ценностных ориентаций, профориентации и профессионализации персонала.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Личность и общество. Специфика социального взаимодействия

Человек как природное, социальное существо. Личность в философии, Обоснование притязаний социологии на изучение личности. Категории: индивид - популяция, человек - человечество, ли общество, гражданин - государство и др. Виды взаимодействие с ними. Представление о связях, объединяющих людей в общ, истории обществоведческой мысли. Рече-коммуникационно взаимодействие (Аристотель, Н.Луман), деятельностное - (П.Э.Дюркгейм, К.Маркс и др.), чувственное - (Авг. Блаженный, В.Соловьев).

Тема 2. Личность и фундаментальные ценности обществ. Ролевая концепция личности

Деятельностное взаимодействие как собственно социальное взаимодействие. Специфика человеческой деятельности. Сл феномена. Основные разновидности деятельности (эгодеятельность - деятельность для себя, альтернативная деятельность - деятельность для служения, деятельность для деятельности - игра). Функции э разновидности в жизнедеятельности человека. Основные личностные типы (гармоничный личностный тип, эгодеятель, служитель, разновидности. Структурно-функциональный анализ о роли ценностей. Пон ценность. Эмпирический (по М.Рокичу) и теоретический (по Н.О.Лосскому) подходы к выявлению основных групп социальных ценностей. Концепция социальной значимости личности и с ценности. Значимость человека в различных объединениях л Процедуры и средства социального признания. Проблема вы общечеловеческих ценностей и их иерархии.

Тема 3. Личность как мера эволюции общества.

Важнейшие вопросы в теории социальной эволюции. Проблемы, возможные подходы к выявлению этапов эволюции обществ сфере человеческой экспансии в природу, прогресс в сфере коммуникаций между людьми, корреляция этапов эволюции развитием человеческого мышления (О.Конт), изменение по человека в обществе (К.Поппер), эклектические подходы.

Тема 4. Теории личности в психологии.

Личность как психофизиологическое существо (концепция 3 Личность как интеллектуальное существо (концепция Ж.Пи) Личность как нравственное существо (концепция Л.Колберг человек как носитель сознания (концепция К.К.Платонова), духовное существо (концепция В.А.Богданова). Комплексн рассмотрению человека (концепция Б.Г.Ананьева). Общая о психологических концепций личности. Понятия социальной роли (традиционное и в трактовке И.С. Личность как единство социальных ролей. Характеристики роли по Парсонсу (эмоциональность, способ получения, мае формализация, мотивация). Критика. Основные элементы ролевого мастерства, полномочия. Обоснование их. Гомологичные стадии социальных процессов и явлений. Основные способы регуляции человеческого поведения.

Аннотация программы дисциплины

Тренинги как инструмент развития персонала

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.03 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 2 курсе в 3 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 12 часа(ов), практические занятия - 36 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 24 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 3 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников
систему экономических и трудовых показателей, используемых в практике управления персоналом
цели и виды тренингов, компетенции тренеров; методики проведения тренингов в рамках профессионального развития персонала

Должен уметь:

подбирать соответствующий вид тренинга
проводить основные виды тренингов
анализировать потребность организации в тренингах
анализировать эффективность тренинга

Должен владеть:

навыками выявления потребностей в тренинге
методами разработки программ тренингов в соответствии с задачами организации
методами проведения тренингов как инструмент развития персонала
методикой проведения обучения персонала в форме тренинга

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. Сущность корпоративных тренингов

Терминология. Тренинг. Назначение тренинга. История тренинга. Участники тренинга. тематика тренинга. тренинговый процесс. Классификация тренингов. Деструктивный тренинг. Бизнес тренинг и его признаки. Виды бизнес-тренингов. Признаки и характеристики тренинга. Требования к составу аудитории для тренинга

Тема 2. Тема 2. Выявление потребностей в тренинге

Виды потребностей. Социальные потребности. Запрос и потребность в тренинге. Оценка потребностей в тренинге. Целевая группа тренинга. Входное тестирование. Собеседование с заказчиком тренинговых мероприятий. Определение тематики тренинга. Утверждение тренинговой программы. Семантические барьеры при разборе тем тренинга.

Тема 3. Тема 3. Виды тренингов

Коррекционные тренинги. Образовательные тренинги. Личностно-развивающие тренинги. Бизнес-тренинги. Навыковый тренинг. Психотерапевтический тренинг. Социально-психологический тренинг. Тренинг командообразования. Тренинг продаж. Тренинги управления. Классификация бизнес-тренингов. Направленность бизнес тренингов.

Тема 4. Тема 4. Требования к тренеру

Внутреннее и внешнее обучение. Бизнес-тренер. Виды тренеров. Опытные специалисты. Выпускники факультетов психологии. HR-менеджеры, ?фанаты тренингов?. Корпоративные стандарты обучения.

Играющий тренер. Оценка тренера. Методика выбора бизнес-тренера. Собеседование с бизнес тренером. Очный и заочный этап выбора бизнес тренера.

Тема 5. Тема 5. Методы проведения тренинга и разработка программ тренинга в соответствии с задачами организации

Программа тренинга и цели компании. Выявление потребности в тренинге. Решение задач и проблем с помощью тренинга. Методики проведения тренинга. Этапы тренинга. Оценка эффективности тренинга. Тренинговая программа и ее разработка. Соответствие программы запросам заказчика и участников тренинга. Работа с возражениями.

Тема 6. Тема 6. Функции тренинга и анализ его эффективности

Отчет по тренингу. Модель Дональда Киркпатрика. Способы и методы оценки. Уровень оценки. Изменение качественных показателей. Изменение количественных показателей .Оценка изменения поведения участников тренинга после обучения. Контракт как инструмент повышения эффективности обучения. Целевая аудитория тренинга и эффективность.

Тема 7. Тема 7. Тренинговые игры, упражнения психотехники

Упражнение на коммуникативные навыки ?Преодоление обвинений?
Упражнения для тренингов на развитие чувственного восприятия
Упражнения для тренингов для управления агрессией и гневом. Тренинг общения ? игры и упражнения.
Упражнения и игры на регуляцию поведения. 2 Профориентационные упражнения. Тестирование и анкетирование

Тема 8. Тема 8. Тренинг командообразования

Команда. общение. Командообразование. Вербальное и невербальное общение. Межличностные отношения. Цели командообразования. Применение тренинга командообразование. Решение задач фирмы с помощью тренинга. Вербальное и невербальное общение. Межличностные отношения. Цели командообразования. Применение тренинга командообразование. Решение задач фирмы с помощью тренинга

Тема 9. Тема 9. Тренинги переговоров и навыков коммуникации

Коммуникации. Виды коммуникаций. Эффективность коммуникаций. Успешные переговоры. Жесткие переговоры. Методики успешных переговоров. Стили переговоров. Основные переговорные тактики: закрытая дверь, выжимание уступок, и. др. Особенности переговоров и формирования делегаций с иностранными компаниями.

Тема 10. Тема 10. Тренинг эффективных публичных выступлений

Ораторское мастерство. Ораторское мастерство в современном мире. Навыки ораторского мастерства. Логика выступления. Дикция. Привлечение аудитории. Эмоциональная окраска выступления.

1. Что такое риторика?
2. На что нацелена стратегия публичного выступления?
3. При подготовке публичного выступления будущий оратор должен.
4. Сбор и оценка материала публичного выступления.
5. Правила для подготовки к публичному выступлению.
6. Манеры и внешний вид оратора.
7. Техники ответов на вопросы.

Тема 11. Тема 11. Тренинг лидерства

Лидер. Стили лидерства. Менеджмент. Управление человеческими ресурсами. Эффективное управление. Мотивация. Методики управления. Механизмы выдвижения лидера.

1. Программа тренинга и цели компании.
2. Выявление потребности в тренинге.
3. Решение задач и проблем с помощью тренинга.
4. Методики проведения тренинга.

Тема 12. Тема 12. Тренинг "Управление конфликтами"

Конфликт. Конфликт в трудовом коллективе. Фазы конфликта. Развитие конфликта. Виды конфликтов. Методики управления конфликтом. 1. Решение задач и проблем с помощью тренинга.

2. Методики проведения тренинга.
3. Виды потребностей.
4. Социальные потребности.
5. Запрос и потребность в тренинге.
6. Оценка потребностей в тренинге.
7. Целевая группа тренинга

Аннотация программы дисциплины

Основы безопасности труда

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.04 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 2 курсе в 3 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 60 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет с оценкой в 3 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

основные понятия и термины;
законодательство в сфере охраны труда
регулирование деятельности отдела охраны труда
порядок аттестации рабочих мест

Должен уметь:

определять эффективность охраны труда
исчислять коэффициенты производственного травматизма и профессиональной заболеваемости
определять соответствие рабочего места условиям труда

Должен владеть:

основными приемами, способами и методами анализа, оценки конкретных ситуаций, условий труда

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. Безопасность организации и ее направления

Безопасность организации и риски ее деятельности. Риск в охране труда. Оценка риска. Классификации и структурные характеристики риска. Угроза безопасности объекта и ее факторы. Естественные и искусственные угрозы. Безопасность труда: основные определения. Управление профессиональными рисками. Концепция приемлемого риска.

Тема 2. Тема 2. Охрана труда и принципы управления безопасностью труда в организации

Охрана труда, ее цели и задачи.

Основные мероприятия охраны труда. Социальная и экономическая сущность охраны труда. Основные элементы охраны труда. Трудоохранный менеджмент и его задачи. Состояние охраны труда в России. Основные принципы обеспечения безопасности труда. Связь охраны труда с другими научными дисциплинами.

Тема 3. Тема 3. Законодательная база безопасных условий труда

Система правового регулирования охраны труда. Вопросы охраны труда в Трудовом кодексе РФ (X раздел).

Нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, их классификация. Санитарно-гигиенические нормы и нормативы, их классификация. Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

Тема 4. Тема 4. Условия труда, элементы и факторы

Условия труда и составляющие их элементы. Психофизиологические, санитарно-гигиенические, эстетические и социально-психологические условия труда. Факторы условий труда.

Методы изучения и оценки условий труда. Опасные и вредные производственные факторы. Механизм влияния условий труда на работоспособность человека. Условия труда и здоровье человека.

Тема 5. Тема 5. Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость

Классификация производственных травм. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве. Методы анализа производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Профессиональные и производственно-обусловленные заболевания, их причины. Порядок расследования профессиональных заболеваний. Меры по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Тема 6. Тема 6. Управление безопасностью труда

Управление безопасностью труда на федеральном и региональном уровне.

Нормативно-методическое обеспечение трудоохранного менеджмента.

Информационное обеспечение управления безопасностью труда. Система управления охраной труда в организациях (СУОТ), ее основные элементы и функции. Политика организации в области охраны труда и планирование работы по обеспечению безопасности труда. Анализ, оценка и контроль условий и охраны труда.

Обучение безопасности труда. Мотивация обеспечения безопасных и здоровых условий труда. Организация и координация работ по охране труда в организации.

Тема 7. Тема 7. Службы охраны труда

Служба охраны труда и ее функции в организации.

Основные задачи службы охраны труда. Нормативно-методическое обеспечение деятельности службы охраны труда. Положением о Службе охраны труда. Информационное обеспечение службы охраны труда. Организации рабочих мест сотрудников службы охраны труда. Кабинеты и уголки по охране труда. Связь службы охраны труда со службой управления персоналом.

Тема 8. Тема 8. Специальная оценка условий труда на предприятии

Задачи и принципы специальной оценки условий труда. Разработка карты специальной оценки условий труда. Сроки проведения специальной оценки условий труда.

Методика специальной оценки условий труда. Сертификация предприятий на соответствие требованиям охраны труда. Особенности применения результатов специальной оценки условий труда.

Тема 9. Затраты на охрану труда и технику безопасности

Структура затрат на охрану труда и источники их финансирования. Социальный и экономический ущерб от производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Источники затрат на компенсацию ущерба от неблагоприятных условий труда. Социально-экономическая эффективность мероприятий по улучшению условий и охраны труда

Тема 10. Факторы работоспособности и профилактика утомляемости

Работоспособность человека и ее динамика. Влияние работоспособности на производственный травматизм и профессиональную заболеваемость. Меры по оптимизации работоспособности и профилактике переутомления. Внутрисменные режимы труда и отдыха и пути их оптимизации.

Дисциплина труда как фактор его безопасности.

Аннотация программы дисциплины

Экономика и социология труда

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.05 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 2 курсе в 4 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 26 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 54 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 4 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников
- систему экономических и трудовых показателей, используемых в практике управления персоналом
- структуру рабочего времени, методы изучения затрат рабочего времени, режимы труда и отдыха для различных категорий персонала
- систему экономических и трудовых показателей деятельности организации, используемых в практике управления персоналом

Должен уметь:

- объяснять динамику экономических показателей и показателей по труду на практических примерах
- проводить анализ состояния нормирования труда и качества норм труда
- применять методы изучения затрат рабочего времени для сокращения потерь рабочего времени и оптимизации режимов труда и отдыха

Должен владеть:

- навыками планирования численности рабочих и управленческих кадров для выполнения производственных задач, оптимизации норм труда
- навыками разработки и обоснования их эффективности мероприятий по оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала
- методами анализа трудовых показателей при экономическом обосновании мероприятий по их улучшению

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Труд как социально-экономическая категория. Трудовой потенциал общества и трудовые ресурсы

Предмет и методология экономики труда. Труд как социально-экономическая категория. Виды труда. Труд и трудовая деятельность. Влияние труда на человека и общество. Социальная роль и социальная сущность труда. Социология труда как отрасль социологического знания. Характер и содержание труда. Основные направления развития экономики труда в России. Понятия трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Формирование трудовых ресурсов в национальной экономике. Показатели численности трудовых ресурсов. Фазы воспроизводства трудовых ресурсов. Занятость как форма реализации трудового потенциала, виды и формы занятости. Безработица, ее причины, социально-экономические издержки.

Тема 2. Социально-трудовые отношения и их регулирование на рынке труда

Сущность социально-трудовых отношений. Факторы, воздействующие на формирование социально-трудовых отношений. Роль социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений. Качество трудовой жизни. Регулирование социально-трудовых отношений при развитии рынка труда. Рынок труда: уровни, основные элементы, виды. Механизм действия рынка труда. Сегментация и гибкость рынка труда, его инфраструктура. Социальная структура организации. Социальная организация трудового коллектива. Сплочённость трудового коллектива: понятие, признаки, факторы. Удовлетворенность трудом. Механизм формирования удовлетворенности трудом. Планирование социального развития коллектива. Служба социального развития, её состав и функции. Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений.

Тема 3. Организация и нормирование труда

Экономическая сущность и содержание организации труда. Задачи организации труда и ее связь с организацией производства. Разделение и кооперация труда. Структура персонала. Показатели численности и движения персонала. Трудовой процесс, его структура. Рабочее время, его структура. Режимы труда и отдыха для различных категорий персонала. Цели и методы изучения затрат рабочего времени. Методы изучения трудовых процессов. Баланс рабочего времени. Сущность и основные задачи нормирования труда. Основные виды норм затрат труда. Методы нормирования труда. Оптимизация норм труда (обслуживания и численности). Режим гибкого использования рабочего времени и его эффективность. Сущность и значение дисциплины труда. Пути и методы укрепления дисциплины труда.

Тема 4. Производительность и эффективность труда

Производительности труда и значение повышения ее уровня в российской экономике. Методы измерения производительности труда. Факторы производительности труда. Резервы роста производительности труда. Анализ динамики производительности труда в организации. Понятие трудоемкости. Виды трудоемкости. Оценка интенсивности и напряженности труда в современных условиях. Показатели эффективности труда.

Тема 5. Организация оплаты труда и планирование трудовых показателей

Экономическая сущность заработной платы. Формы и системы оплаты труда, их достоинства и недостатки. Организация оплаты труда на предприятии. Тарифная система оплаты труда. Система надбавок и доплат, используемых для стимулирования труда. Бестарифная система оплаты труда. Планирование трудовых показателей. Анализ и методы планирования численности персонала.

Аннотация программы дисциплины **Психофизиология профессиональной деятельности**

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.06 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 2 курсе в 4 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 24 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 4 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- профессиональная ориентация и профессиональной консультации;
- профессиональный отбор;
- профессионализации персонала;
- повышение уровня работоспособности персонала;
- оптимизации психофизиологических условий труда персонала, трудовых нагрузок;
- управления стрессами, психическими состояниями, адаптации к неблагоприятным условиям труда;
- профессиографии, анализа и построения профессий.

Должен уметь:

- проектировать мероприятия, направленные на повышение профессиональной работоспособности, трудовой мотивации, эффективности профессионального обучения;
- разрабатывать документы, содержащие анализ и описание профессиональной деятельности.

Должен владеть:

- навыками психологических исследований профессиональной деятельности;
- навыками психодиагностики личности, используемые в практике профотбора.
- навыками и методами сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность подбора персонала;
- навыками управления конфликтами и стрессами.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. Психофизиология как наука

Предмет психофизиологии профессиональной деятельности. Связь психофизиологии профессиональной деятельности с другими научными дисциплинами: психологией труда, физиологией труда, социологией труда и другими науками. Методы психофизиологии профессиональной деятельности и психологии труда, их классификация. Методы профессиографических исследований: основные, дополнительные и специальные. Принципы психодиагностики.

Тема 2. Тема 2. Нервная регуляция профессиональной деятельности и функциональное состояние организма

Внутренняя среда организма. Гомеостаз как постоянство внутренней среды организма.

Нервная система организма и ее строение. Основные элементы нервной системы. Процессы нервной деятельности.

Основные функции центральной нервной системы (ЦНС). Роль и место функционального состояния в поведении человека. Нормальное, пограничное и патологическое функциональное состояние.

Стресс и его воздействие на организм человека. Стресс и его фазы. Теория стрессов и дистрессов Г.Селье. Монотония.

Тема 3. Тема 3. Психофизиологические основы внимания, памяти и мышления

Роль внимания в трудовой деятельности. Особенности процесса внимания как психического состояния человека. Виды внимания. Свойства внимания: устойчивость, сосредоточенность, переключаемость, распределение, объем. Значение памяти в жизни и деятельности человека. Определение памяти. Процессы памяти: запоминание, сохранение, воспроизведение, узнавание и забывание. Виды памяти и их особенности. Различные классификации видов памяти. Индивидуальные различия памяти.

Понятие о мышлении. Теоретическое и практическое мышление, их подвиды.

Сочетание различных видов мышления в практической деятельности человека. Основные мыслительные операции: сравнение, анализ, синтез, абстракция, конкретизация. Основные процессы мышления: суждение, умозаключение, индукция, дедукция.

Мышление и интеллект. Влияние особенностей мышления на трудовую деятельность человека.

Тема 4. Тема 4. Психофизиологические основы построения профессии

Психофизиологические основы труда и практическое значение их исследования для управления персоналом, профессионального образования и организации труда. Типы профессий. Модель Дж.Холланда. Четырехъязычная обзорная классификация профессий Е.А.Климова.

Основы профессиографии. Виды профессиографии. Профессиограмма, ее виды и структура. Принципы разработки профессиограммы. Карта компетенций. Личностная спецификация. Описание должности.

Тема 5. Тема 5. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности

Профессиональная пригодность и ее степени. Абсолютная и относительная профпригодность. Способности и их виды. Роль профориентации в выборе профессии.

Профессиональный отбор как разновидность отбора кадров. Цели и основные направления профотбора. Профконсультация, ее сущность и виды. Профессиография как основа профотбора и профконсультации. Принципы профотбора. Методы профессионального отбора.

Адаптация организма, ее формы и факторы.

Оптимизация внешних и внутренних детерминант профессиональной адаптации.

Тема 6. Психофизиологические компоненты работоспособности

Работоспособность и ее виды. Факторы, определяющие работоспособность человека. Динамика работоспособности в течение рабочего дня, суток, недели и года. Психофизиологическая регуляция работоспособности. Пути повышения работоспособности человека в процессе профессиональной деятельности.

Тревожность и способы ее преодоления. Психическое утомление. Понятие утомления, его основные виды и стадии. Способы преодоления тревожности и утомления в процессе труда.

Понятие тяжести труда. Факторы, влияющие на тяжесть труда. критерии тяжести труда. Категории тяжести труда. Методы определения тяжести труда. Методы оценки тяжести труда. Напряженность труда. Меры, направленные на снижение тяжести и напряженности труда.

Аннотация программы дисциплины

Основы организации труда

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.07 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 2 курсе в 4 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 60 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет с оценкой в 4 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- основы научной организации труда,
- основные элементы организации труда и границы их целесообразности,
- принципы и методы рационального оснащения и планировки рабочих мест,
- основные функции, формы и системы обслуживания рабочих мест;
- методы оценки рабочих мест по условиям труда,
- показатели и критерии экономической эффективности нововведений в сфере организации труда

Должен уметь:

- проводить анализ организации труда на рабочих местах, трудовых процессов, применять методы нормирования труда,
- проектировать рациональную внешнюю внутреннюю планировку рабочего места, основные элементы систем обслуживания рабочих мест,
- применять на практике методы анализа работ и рабочих мест; расчёта норм труда;
- классифицировать условия труда по степени тяжести

Должен владеть:

- навыками проектирования трудовых процессов, разрабатывать мероприятия по улучшению условий труда,
- опытом рационализации системы обслуживания рабочих мест

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Организация труда в системе организации производства и управлении персоналом

Сущность организации труда. Организация труда как подсистема организации производства, место организации труда в системе управления персоналом. Роль организации труда в развитии и обеспечении конкурентоспособности производства. Понятие, задачи, функции и принципы научной организации труда (НОТ),

ее роль в рыночной экономике. Характеристика традиционной концепции НОТ. Основные черты современной концепции организации труда.

Понятие разделения и кооперации труда, их взаимосвязь. Единичное внутрипроизводственное разделение труда, его сущность и значение в системе организации труда. Структура единичного разделения труда. Критерии эффективности разделения труда. Основные формы разделения труда: совмещение профессий и трудовых функций, организация многостаночного обслуживания. Формы кооперации труда на предприятии. Особенности кооперации труда по технологическому и предметному признакам. Кооперация и коллективные формы организации труда. Конвейерная система организации труда. Сущность бригадной формы организации труда. Классификация и разновидности бригад. Основные направления совершенствования разделения и кооперации труда.

Тема 2. Организация трудового процесса

Структура производственного процесса. Понятие трудового процесса и его структура, этапы. Классификация трудовых процессов. Трудовая структура операции. Принципы организации трудовых движений. Рационализация приемов и методов труда. Принципы организации трудового процесса. Этапы проектирования и рационализации трудовых процессов. Определение экономической эффективности от внедрения вновь спроектированных трудовых процессов. Принципы и методологические подходы к определению экономического эффекта организационных мероприятий в сфере организации труда.

Цели изучения затрат рабочего времени. Классификация затрат рабочего времени в системе нормирования и организации труда. Основные методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Разновидности режимов труда и отдыха и требования к их установлению.

Нормирование труда: задачи, функции и принципы. Объективная необходимость нормирования труда. Виды норм труда и нормативов по труду, их характеристика. Методы нормирования. Фотография рабочего времени: методика проведения. Хронометраж операций и его проведение.

Тема 3. Организация и обслуживание рабочих мест Создание благоприятных условий труда и значение дисциплины труда

Значение и задачи рациональной организации рабочих мест. Сущность процесса организации рабочего места. Виды рабочих мест на промышленных предприятиях, их классификация. Устройство и планировка помещений, размещение рабочих мест. Особенности организации рабочих мест в зависимости от классификационных признаков. Специализация, оснащение и оборудование рабочих мест.

Планировка рабочего места и ее виды. Сущность внешней планировки рабочего места. Основные требования, предъявляемые к размещению средств труда в рамках внешней планировки. Сущность и задачи внутренней планировки рабочего места. Основные требования, предъявляемые к внутренней планировке рабочего места и оценка ее рациональности. Организация гибких рабочих мест и производственных участков на промышленных предприятиях. Формы проявления экономического эффекта от создания гибких рабочих мест и производственных участков.

Обслуживание рабочих мест. Основные функции обслуживания рабочих мест. Формы и системы обслуживания рабочих мест. Обслуживание рабочих мест по системе "Точно во - вовремя". Зависимость форм и систем обслуживания от типа производства, степени разделения труда между основными и вспомогательными рабочими. Требования, предъявляемые к системе обслуживания рабочих мест. Этапы проектирования системы обслуживания рабочих мест.

Содержание понятия условий труда. Факторы, формирующие условия труда. Элементы, составляющие условия труда и их характеристика (санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические, социально-психологические). Необходимость комплексного подхода к анализу и оценке условий труда. Тяжесть труда, виды. Напряженность труда. Специальная оценка условий труда. Основные направления работы по улучшению условий труда.

Сущность и значение дисциплины труда. Пути и методы укрепления дисциплины труда. Экономические последствия низкой дисциплины труда.

Тема 4. Организация процессов труда по управлению трудовым коллективом

Роль и значение труда управленческого персонала в повышении конкурентоспособности производства в условиях рыночных отношений. Понятие и сущность трудового процесса управленческого персонала. Характер и виды управленческого труда. Виды умственного труда. Управленческая трудовая операция. Основные признаки и виды коллективов. Разделение и кооперация труда в сфере управления. Особенности построения организационных структур как основных форм регламентации труда управленческого персонала.

Виды управленческих полномочий. Делегирование полномочий. Основные правила делегирования полномочий. Регламенты труда управленческого персонала. Рациональная система информации на предприятии (документооборота), ее основные принципы. Эффективность управленческого труда. Разработка мероприятий по повышению эффективности групповой работы.

Рекрутинг

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.08 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 3 курсе в 5 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 44 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 5 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

документооборот в рекрутинге: оформление заявки на персонал, проектирование рабочего места, статьи ТК РФ, регламентирующие внутреннее и внешнее перемещение работника;

цели и задачи и основные этапы процесса рекрутинга;

принципы построения эффективных процессов рекрутинга в компании;

виды каналов распространения информации о вакансии и сбора информации о кандидатах;

методики подбора кандидатов в современных компаниях;

структуру рынка труда в условиях современной экономики;

методики оценки кандидатов в применении к задачам должности.

Должен уметь:

проектировать рабочее место (должность) в соответствии с знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводить анализ рынка труда и кадровой ситуации в регионе;

осуществлять сбор заявок на персонал;

взаимодействовать с кадровыми департаментами предприятий-заказчиков;

ориентироваться в трендах и перспективах современного рынка рекрутинга.

Должен владеть:

навыками оформления сопровождающей документации по приёму, переводу и увольнению работника, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

теоретическими знаниями в области технологий найма и оценки персонала и практическими навыками эффективного подбора персонала.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ЭТАПЫ РЕКРУТМЕНТА

Понятие рекрутмента. Цели и задачи рекрутмента. Виды рекрутмента. Преимущества и недостатки внешнего и внутреннего рекрутинга. Работодатель, соискатель и рекрутер как субъекты рекрутинга. Этапы рекрутмента и взаимосвязь. Документооборот в рекрутинге: сопровождение процесса. Профессиональные качества рекрутера.

Тема 2. Тема 2. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ РЕКРУТМЕНТА

Массовый рекрутинг: цели и задачи. Традиционный подбор персонала. Хэдхантинг. Graduate recruitment. Staff selection. Executive search. Talents search. Аутсорсинг и лизинг персонала. Использование различных технологий привлечения персонала в современных компаниях. Виды массового рекрутинга. Соотношение профессиональных компетенций, должностей и методов рекрутинга.

Тема 3. Тема 3. ПРОЕКТИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА И СБОР ЗАЯВОК НА ПЕРСОНАЛ

Этапы проектирования рабочего места. Методы и специфика проектирования рабочего места. Сбор заявок на персонал. Требования работодателя и специфика трудового законодательства. Документооборот в рекрутинге: оформление заявки на персонал, проектирование рабочего места. Особенности снятия заказа на подбор специалиста.

Тема 4. Тема 4. ТЕХНОЛОГИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С КАДРОВЫМИ СЛУЖБАМИ ЗАКАЗЧИКА

Этапы взаимодействия с кадровыми службами заказчика. Проблемы взаимодействия провайдера и представителей кадровых служб компании-заказчика. Консультирование как метод повышения эффективности взаимодействия. Повышение эффективности взаимодействия провайдера и представителей кадровых служб компании-заказчика: практические аспекты.

Тема 5. Тема 5. МЕТОДИКИ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ О ВАКАНСИЯХ И СБОРА ИНФОРМАЦИИ О КАНДИДАТАХ

Работа с каналами распространения информации о вакансиях: работные сайты, социальные сети, skype, СМИ. Специализированные каналы. Ярмарки вакансий. Службы занятости. Факторы выбора технологии распространения и сбора информации. Практические аспекты работы по сбору и распространению информации в рекрутинге. Эффективность информационных каналов в рекрутинге. Составление резюме. Оценка резюме кандидата рекрутером.

Тема 6. Тема 6. МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ И ТЕХНОЛОГИИ ПРОВЕДЕНИЯ ИНТЕРВЬЮ

Понятие, цели и задачи оценки кандидатов в процессе рекрутинга. Методы оценки кандидатов. Интервью и его виды. Особенности биографического, функционального и стресс интервью. Деловые игры. Применение психологических тестов. Нестандартные методы оценки кандидатов. Практические приемы оценки кандидатов. Деловая игра: Технологии подготовки и проведения оценки кандидатов.

Тема 7. Тема 7. СОПРОВОЖДЕНИЕ КАНДИДАТОВ В ПЕРИОД ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА

Цели и задачи адаптационного периода. Этапы адаптации нового сотрудника в компании. Проблемы периода адаптации и пути их решения. Задачи рекрутера в период адаптации. Составление плана адаптации нового сотрудника. Критерии эффективности адаптационного периода. Методы повышения эффективности прохождения кандидатом испытательного срока.

Аннотация программы дисциплины

Технологии переговоров и презентаций

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.09 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 3 курсе в 5 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 15 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 45 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 5 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

— основные правила орфографии и пунктуации русского языка на уровне, достаточном для составления текстов и эффективной презентации своих идей в профессиональной коммуникации;

— технологии эффективных переговоров и презентаций;

— структуру переговорного процесса,

— основные стили ведения переговоров и презентаций,

— тактики поведения при ведении переговоров;

— методики формирования своего 'переговорного стиля'

Должен уметь:

— применяет и пользуется основными правилами орфографии и пунктуации русского языка на уровне, достаточном для составления текстов и эффективной презентации своих идей в подготовки к результативным переговорам и презентациям;

— организации коммерческих переговоров и презентаций;

— диагностики стиля ведения переговоров собеседника и выбора конкретных тактических приемов для достижения результата;

— навыки создания благоприятного климата для ведения переговоров и презентаций;

— распознавать манипуляцию и противостоять манипулятивным тактикам и приемам в процессе взаимодействия ;

— использовать эффективные приемы убеждающего воздействия с учетом индивидуальных особенностей оппонента

Должен владеть:

— основными правилами морфологии и пунктуации русского языка на уровне, достаточном для составления текстов и эффективной презентации своих идей в профессиональной, в том числе научной, коммуникации

— современными технологиями переговоров и презентаций

— формирования и поддержания морально-психологического климата в организации;

— управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности

— делового общения;

— управления организационной культурой;

— управления конфликтами и стрессами.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Общая характеристика переговорного процесса

Деловое общение и его специфика. Коммуникационный процесс. Коммуникативная компетентность. Значение переговоров в деловом общении. Классификация переговоров. Предмет переговоров. Позиция. Требования к формулировке позиции. Проблемное поле переговоров. Характеристика основных фаз переговоров. Формулировка позиций участников переговоров. Требования к участнику переговоров. Переговорный процесс в национальном аспекте.

Тема 2. Переговорный процесс как решение проблем

Выработка концепции переговоров. Интересы сторон в переговорном процессе. Критерии постановки целей. Виды целей. Анализ собственной позиции. Анализ целей партнера по переговорам. Решение проблем на переговорах. Социально-психологические установки участников переговоров. Психологические типы людей и их влияние на деловые отношения. Выработка вариантов. Изучение объективных критериев. Необходимость экспертизы.

Тема 3. Переговорные стили

Жесткий стиль, тактика ведения переговоров в жестком стиле. Сущность, условия применения ультимативной тактики. Особенности тактики выжимания уступок. Позиционное и психологическое давление. Противодействие тактике жесткого стиля. Сущность и условия применения тактик мягкого стиля ведения переговоров. Особенности и область применения торгового стиля. Позиционный торг. Планирование и приемы позиционного торга. Принципиальный метод ведения переговоров . Основные правила ведения принципиальных переговоров

Тема 4. Понятие презентации: презентация как способ влияния на ситуацию и людей и инструмент достижения целей

Основные методы презентации: ?Восточный? и ?Западный?. Использование наглядности: плюсы и минусы.

Презентация как деловая коммуникация: целевая клиентская группа, считывание ее потребностей при подготовке к презентации.

При использовании презентации повышается внимание и эффективность образования.

Тема 5. Технология переговорного процесса и психология принятия решений в переговорном процессе

Принципы принятия решений. Теории принятия решений. Психологические барьеры при принятии решений. Психотехнология принятия решений. Ускорение принятия решения. Описательные модели принятия решений. Феномены индивидуальных решений. Феномены коллективных решений. Стили принятия решений . Методы принятия решений.

Тема 6. Манипуляция в переговорном процессе

Понятие манипуляции. Природа манипуляции. Психологические механизмы манипулятивного воздействия на переговорах. Распознавание манипуляции. Противостояние манипулятивному воздействию. Обман как психологический феномен коммерческих переговоров. Показатели неискренности человека, наблюдаемые в процессе делового общения. Идентификация обмана в переговорном процессе.

Тема 7. Особенности телефонных переговоров и переговоров о купле-продаже

Основные элементы переговоров о купле-продаже. Ведение при продаже. Формирование доверия. Выяснение потребностей. Особенности проведения презентации товара (услуги). Этапы презентации. Способы и формы презентации. Продажа выгод. Алгоритм беседы переговоров о купле и продаже. Эффективные приемы продажи товаров

Тема 8. Техники, приемы и аргументации переговоров и презентаций

Технология ?Эффективные переговоры 5+?.

Пять основных принципов ведения переговоров. Развитие переговорных качеств:

Внимание.

Выразительность.

Коммуникабельность. Переговорная практика:

Проведение переговоров в игровых и учебных ситуациях.

Отработка простых кейсов из практики участников.

Проведение реальных переговоров. Переход от тренинга к практической деятельности:

Подготовка к ближайшим переговорам.

Составление и презентация планов самостоятельной отработки изученного материала.

Составление и презентация программ по внедрению изученных навыков в свою переговорную практику.

?Управление стрессом для любителей и профессионалов?

Аннотация программы дисциплины

Оплата труда персонала

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.10 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 3 курсе в 5 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 80 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 5 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Должен знать:

- основные понятия, показатели и методы анализа деятельности организации в части использования трудовых ресурсов;

- методы выявления факторов, влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов;

- методологию и технологию планирования численности персонала организации;

Должен уметь:

Должен уметь:

- анализировать основные показатели использования трудовых ресурсов организации, выявлять резервы и предлагать направления их повышения;

- разрабатывать показатели численности персонала с учетом распределения трудовых функций и стратегии развития организации;

- обосновывать выбор систем оплаты труда по категориям работников и системы премирования;

Должен владеть:

Должен владеть:

- умениями и навыками сбора, группировки и систематизации информации, необходимой для анализа и планирования численности персонала организации;

- методами оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях отрасли и способами ее повышения;
- методологией (методиками, методами, инструментами) планирования численности персонала организации, выбора систем оплаты труда и мотиваций.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. . Рынок труда и влияние на него уровня оплаты труда

Понятие рынка труда. Виды рынков труда. Структура рынка труда в условиях современной российской экономики. Статистические показатели, отражающие изменение структуры рынка труда.

Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности труда в различных сферах экономической деятельности.

Управление трудом как система, ее основные задачи.

(

Тема 2. . Нормативные правовые акты по оплате труда

Уровни управления трудом: международный, государственный, предприятия. Их основные задачи. Трудовой кодекс России как основной документ, регулирующий трудовые отношения, его основные положения. Государственное регулирование размера заработной платы. Минимальная заработная плата ? понятие, сущность, назначение. Федеральный закон о минимальном размере оплаты труда.

Тема 3. . Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы

Структура заработной платы. лекционное занятие Понятие заработной платы. Функции заработной платы: воспроизводительная, стимулирующая, распределительная и др. Понятие номинальной и реальной заработной платы. Повременная система оплаты труда ? простая повременная, повременно ? премиальная. Сущность и значение тарифной системы оплаты труда. Элементы тарифной системы: тарифные сетки, ставки, тарифно-квалификационный справочник. Организация заработной платы на основе тарифной системы. Системы сдельной оплаты ? прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная. Коллективная форма оплаты труда по конечному результату. Понятие бестарифной формы организации оплаты труда. Условия применения. Варианты начисления заработной платы. Основные формы оплаты труда, применяемые на предприятиях торговли России.

Тема 4. Категории персонала, профессиональные и квалификационные

Состав персонала предприятия. Профессиональные, квалификационные, функциональные, социальные категории работников. Структура персонала как соотношение различных категорий работников.

Пути повышения потенциала персонала предприятия. Особенности перехода от квалификационных справочников к профессиональным стандартам на российских предприятиях.

Тема 5. Особенности оплаты труда различных категорий персонала

Выбор основных факторов, определяющих производительность и интенсивность труда различных категорий работников. Учет стратегических целей предприятия, управленческой философии, наличие систем учета труда и материальных интересов работника. Структура заработной платы по условно постоянной и условно переменной части. Особенности оплаты труда руководителей и различных категорий управленческого труда Факторы, определяющие выбор форм (систем) оплаты труда на предприятии.

Тема 6. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда

Сущность стимулирования труда. Виды стимулов и их классификация. Материальное, моральное стимулирование. Социальные программы предприятия. Требования к организации стимулирования труда. практическое занятие Система доплат за знания и компетентность на предприятии - стимулы и проблемы. Система оплаты труда на основе КРІ. Система начисления заработной платы как часть системы мотивации. Методика формирования системы оплаты труда

Тема 7. Роль компетенций в оплате труда. КРІ.

Система оплаты труда на основе КРІ. Система начисления заработной платы как часть системы мотивации. Методика формирования системы оплаты труда. Регламентация российским законодательством внедрения внедрения системы ключевых показателей эффективности как элемента системы оплаты труда персонала. Организационные особенности внедрения системы ключевых показателей эффективности в современных компаниях.

Тема 8. . Премии: их сущность, показатели премирования

Показатели систем премирования различных категорий работников. Индивидуальная и коллективная (бригадная) системы премирования. Разработка системы премирования на предприятии. Взаимосвязь системы премирования со стратегическими целями организации. Оценка эффективности системы премирования на современных предприятиях.

Аннотация программы дисциплины
Математические методы в управлении персоналом

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.11 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 3 курсе в 5 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 80 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет с оценкой в 5 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

УК-10.И-3 Использует математические методы при решении экономических задач в управлении персоналом
ПК-1.И-5 Применяет математические методы в решении проблем управления персоналом

Должен уметь:

Должен владеть:

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. Социально-экономические системы, методы их исследования

Этапы развития мировой школы экономико-математического моделирования Место и роль математического моделирования в исследовании экономических систем. Основные этапы становления и развития школы экономико-математического моделирования. Возникновение и развитие математического обеспечения теории экономико-математического моделирования. Краткая классификация основных направлений внедрения математического моделирования в теорию и практику исследования экономических систем. Роль вычислительной техники и программного обеспечения в совершенствовании экономико-математического моделирования.

Тема 2. Тема 2. Математические методы оптимизации в планировании и управлении социально-экономическими процессами

Понятия модели и моделирования. Классификация моделей по конструктивным особенностям. Особенности применения метода математического моделирования для анализа реальных экономических процессов и как инструмента управления. Основные условия и ограничения применения экономико-математического моделирования для социально-хозяйственных систем. Сущность оптимизации социально-экономических процессов. Основные исходные предпосылки оптимизации экономических решений. Глобальные и локальные критерии оптимальности, проблемы их формулирования. Учет ограниченности и взаимозаменяемости ресурсов в оптимизационных моделях.

Тема 3. Тема 3. Экономико-математические методы и модели формирования производственной программы предприятия

Роль экономико-математических методов и моделей в решении экономических задач на уровне предприятий. Формализованные модели оптимизации производственной программы промышленного предприятия. Модели формирования оптимальной производственной программы предприятия с учетом его ресурсного потенциала при альтернативных критериях оптимальности. Многоцелевые модели оптимальной производственной программы.

Тема 4. Тема 4. Анализ результатов решения задач оптимизации производственной программы в Microsoft Excel

Экономическая интерпретация оптимального решения моделей оптимизации производственной программы в Microsoft Excel. Понятие и сущность теневой цены и нормированной стоимости. Исследование устойчивости оптимального решения при изменении исходных данных. Использование решения моделей оптимизации производственной программы для решения практических задач.

Тема 5. Тема 5. Экономико-математические методы и модели рационального использования ресурсов предприятия

Модели оптимального использования производственных мощностей предприятия. Особенности постановки и решения задач загрузки оборудования дискретных и непрерывных производств. Экономико-математические модели экономии материальных ресурсов. Применение модели смешанных задач и их модификаций в решении проблем экономии сырья и материалов. Модели оптимального раскроя материалов. Интерпретация и анализ результатов решения смешанных задач и задач оптимального раскроя в Microsoft Excel.

Тема 6. Тема 6. Методы формирования оптимального портфеля ценных бумаг

Экономико-математическое моделирование портфеля ценных бумаг. Постановка задачи оптимизации портфеля ценных бумаг: критерии оптимальности и системы ограничений. Определение средней доходности портфеля ценных бумаг и среднего уровня риска по портфелю. Интерпретация решений задач оптимизации портфеля ценных бумаг.

Оптимизация раскроя промышленных материалов с минимумом отходов

Модели оптимизации раскроя промышленных материалов

Тема 7. Тема 7. Экономико-математические методы систем массового обслуживания

Характеристика систем массового обслуживания (СМО). Модели систем массового обслуживания и их классификация. Способы представления систем массового обслуживания. Виды и характеристики потоков в СМО. Понятия пуассоновского потока, стационарности, ординарности, последовательности. Аналитические модели СМО и методы их реализации.

Тема 8. Тема 8. Основы использования имитационного моделирования для решения экономических задач

8. Понятие и назначение имитационного моделирования. История имитационного моделирования. Роль имитационного моделирования в принятии управленческих решений. Особенности имитационных моделей СМО. Программные средства имитационного моделирования (GPSS, возможности имитационного моделирования в среде Microsoft Excel). Основные объекты языка GPSSW. Основные блоки,

Тема 9. Тема 9. Экономико-математические методы управления запасами

Основные понятия управления запасами. Классификация моделей управления запасами. Проблемы оптимизации управления производственными запасами. Экономико-математические модели управления запасами. Моно-номенклатурные и полиноменклатурные модели управления запасами, сфера и ограничения их применения. Моно-номенклатурные и полиноменклатурные модели управления запасами, сфера и ограничения их применения.

Аннотация программы дисциплины **Бюджетирование в управлении персоналом**

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.12 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 3 курсе в 6 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 24 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 6 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

анализ динамики кадровых показателей, а также показатели и элементы структуры затрат на персонал

Должен уметь:

разрабатывать бюджет на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала, а также применять подходы к составлению HR - бюджета

Должен владеть:

Должен владеть подходами и инструментами планирования и бюджетирования в управлении персоналом, а также навыками составления HR-бюджет и навыками контроля исполнения HR - бюджета

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. Сущность и основы бюджетирования в управлении персоналом.

Цели и современные проблемы бюджетирования. Основные элементы бюджетирования: прогнозирование, подготовка текущих программ, бюджетное планирование. Бюджетное управление. Бюджетирование и управление деятельностью центров ответственности. Главный бюджет - основа системы планирования предприятия.

Понятие центров финансовой ответственности (ЦФО). Классификация ЦФО. Полномочия и ответственность руководителей ЦФО. Места возникновения затрат. Центры затрат. Взаимосвязь затрат и доходов в центрах прибыли. Центры инвестиций и формирование активов предприятия.

Тема 2. Тема 2. Понятие и структура расходов на персонал

Классификация затрат на персонал и принципы их распределения. Понятие заработной платы, доплаты и надбавки. Порядок исчисления средней заработной платы. Применение средней заработной платы в бюджетировании.

Порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности. Расчет пособия по беременности и родам. Порядок расчета отпускных. Сложные ситуации по расчету отпускных и их решение. Расчет страховых взносов в Пенсионный фонд РФ. Расчет страховых взносов в фонд социального страхования РФ. Расчет страховых взносов в фонд медицинского страхования.

Постоянные и переменные затраты, прямые и косвенные затраты, группы затрат по степени их регулирования, центры ответственности в контроллинге персонала. Издержки на персонал - важнейший трудовой показатель, основа формирования всех трудовых показателей.

Роль бюджета расходов на персонал в процессе формирования общего бюджета компании. Связь бюджета со стратегией компании. Процесс бюджетирования: этапы планирования и принципы формирования бюджетов. Виды бюджетов затрат на персонал

Показатели, влияющие на формирование HR-бюджета компании. Источники планирования затрат (внутренние и внешние).

Тема 3. Тема 3. Этапы процесса бюджетирования. Виды бюджетов Разработка детализированных HR-бюджетов: на формирование и адаптацию персонала, на функционирование, обучение и развитие персонала.

Структура затрат на персонал, анализ и планирование. Понятие бюджетирования персонала. Виды бюджетов на персонал. Бюджет комплексных функций управления персоналом и стратегии развития организации. Бюджет затрат на содержание служб управления персоналом.

Бюджет затрат на формирование персонала. Бюджет затрат на использование персонала. Бюджет затрат на развитие персонала.

Технологии автоматизации HR-бюджетирования. Методы HR- бюджетирования: метод "снизу вверх" и "сверху вниз", сравнительная характеристика. Комплексный метод бюджетирования. Горизонт планирования. Операционные бюджеты по центрам ответственности. Организация бюджетирования затрат на персонал предприятия. Виды бюджетов организации и их классификация. Статичный бюджет. Гибкий бюджет. Основные допущения в гибком бюджетировании. Система гибких бюджетов при планировании различных уровней производственных и сбытовых программ. Гибкие бюджеты при анализе причин не выполнения плана. Гибкое бюджетирование и мотивация персонала. Гибкое бюджетирование и факторный анализ.

Группировка бюджетов по длительности бюджетного цикла: стратегические и текущие. Группировка бюджетов по их функциональному назначению: операционные и финансовые. Группировка бюджетов по степени их исполнения: плановые, текущие, отчетные. Жесткие и гибкие бюджеты, сравнительный анализ достоинств и недостатков

Принципы автоматизации HR - бюджетирования. Компьютерная логика формирования информации. Требования к программному обеспечению. Обзор отечественных и зарубежных систем автоматизации управления ресурсами и финансами: локальные системы, финансовоуправленческие системы, интегрированные системы управления ресурсами. Перспективы реализации методов бюджетирования в отечественных и зарубежных программно-аналитических системах.

Субъекты формирования и возмещения затрат на рабочую силу. Затраты государства и организации на рабочую силу.

Бюджетирование затрат работодателей на персонал. Определение задач бюджетирования. Анализ затрат на весь персонал организации и на одного работника. Общие затраты на персонал. Учет налогов. Доля затрат на персонал в себестоимости продукции. Система рыночно ориентированных показателей затрат на персонал. Показатели производительности труда. Критерии выбора показателей. Ограничения по выбору показателей. Общеэкономические законы: закон ограниченности ресурсов, закон роста предельных издержек, закон убывающей

производительности труда (концепция предельной производительности); соотношение затрат и результатов; внешние и внутренние ограничивающие факторы.

Оптимизация затрат на персонал. Традиционные и современные методы оптимизации затрат на персонал. Лизинг персонала (staffleasing); подбор временного персонала (temporary staffing); выведение персонала за штат (outstaffing); использование внешних услуг (outsourcing); телеработа.

Смета затрат на создание новых и сохранение (модернизацию, перепрофилирование) существующих рабочих мест

Формирование документооборота системы бюджетирования на базе модели бизнес-функций "как должно быть". Документы цикла планирования. Регламент их составления, согласования и утверждения. Документы цикла учета и контроля, регламент их формирования. Значение бухгалтерского и управленческого учета в формировании адекватной и достоверной управленческой информации. Организация бюджетирования. Принципы рационального распределения функций в системе бюджетирования. Ответственность должностных лиц. Должностные инструкции. Стандарты предприятия. Положение о бюджетировании. Бюджетный регламент

Тема 4. Подходы к обоснованию бюджета, контроль за его исполнением

Классификация проблем внедрения систем бюджетирования в практику управления отечественными организациями. Внутренние системные проблемы организаций. Несогласованность и автономность служб как следствие отсутствия системного взаимодействия с целью реализации стратегии организации. Проблемы обучения персонала. Проблемы автоматизации. Позиция поставщиков программного обеспечения. Позиция топменеджмента организации. Проблемы ответственности и координации. Независимый консалтинг (аудит) и его необходимость при разработке и автоматизации систем бюджетирования

Планирование и контроль. Бюджеты и отчеты об их использовании как способ контроля деятельности центров ответственности. Управление по отклонениям. Контроль с прямой и обратной связью. Содержание форм внутрихозяйственной отчетности, периодичность и сроки ее представления. Сметы для планирования и контроля затрат. Отчетность центров прибыли. Показатели оценки центров инвестиций. Проблемы внедрения бюджетирования и контроля.

Бюджетирование на предприятиях сферы услуг (транспорт, строительство, медицинские услуги и др.). Бюджетирование в производственных компаниях. Бюджетное управление в некоммерческих организациях. Консолидация бюджетов в компаниях холдингового типа.

Тема 5. Бюджетирование численности персонала. Бюджетирование вознаграждений.

Бюджетирование численности персонала и анализ движения кадров: значение, цели, задачи; анализ работы по планированию и анализу численности, классификация видов планирования численности; анализ обеспеченности организации персоналом, показатели; движение кадров на предприятии: внешнее и внутриорганизационное; внешнее движение кадров (текучесть кадров, основные показатели, и ее влияние на экономическое состояние предприятия); внутрипроизводственная мобильность, основные показатели; анализ экономических последствий изменения численности персонала

Значение, цели и задачи бюджетирования вознаграждений. Материальное и нематериальное вознаграждение. Компенсационный пакет и его структура. Информационная и основная законодательная база бюджетирования вознаграждений. Основные направления и последовательность проведения бюджетирования вознаграждений. Бюджетирование системы управления компенсациями; оценка соблюдения требований, отражающих интересы работодателей. Оценка соблюдения требований, отражающих интересы работников. Оценка сложившейся ситуации.

Тема 6. Анализ эффективности расходов на персонал

Анализ фонда заработной платы. Эффективность использования затрат на оплату труда. Анализ эффективности бюджета расходов на персонал. Выбор системы оценочных показателей деятельности. Проектирование финансовой структуры предприятия. Условия функционирования учета по центрам ответственности. Контролируемые статьи бюджета центра ответственности. Этапы бюджетного цикла предприятия. Структурирование главного (генерального) бюджета. Бюджетная политика. Регламент бюджетирования. Бюджетный комитет. Бюджетирование службы управления персоналом. Показатели оценки функций и систем управления персоналом. Виды показателей оценки эффективности управления персоналом.

Аннотация программы дисциплины

Маркетинг персонала

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.13 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 3 курсе в 6 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 24 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 6 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

теоретические основы маркетинга персонала в организации,
виды кадровой политики организации
методы маркетинга персонала
требования, предъявляемые к рабочим местам
основы стратегии привлечения персонала
группы должностей

Должен уметь:

разрабатывать стратегии привлечения высококвалифицированного персонала,
формулировать цели и задачи бенчмаркингowego исследования,
анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации,
рассчитывать потребности в персонале организации
реализовывать программы подбора высококвалифицированного персонала
использовать маркетинговые технологии

Должен владеть:

навыками разработки кадровой политики организации при помощи маркетинговых технологий
навыками реализации стратегии подбора и привлечения персонала
методами проведения маркетинговых исследований
навыками оценки внутренних ресурсов и способностей персонала,
методами и инструментами для исследования поведения персонала

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Потенциал маркетинговых технологий в управлении человеческими ресурсами.

Понятие и определение ?Маркетинга персонала?. Современные тренды и тенденции. Внутренний и внешний маркетинг персонала. Потенциал маркетинговых технологий для HR, маркетинговые инструменты для работы с целевыми аудиториями исследований, знание запросов/потребителей компании, понимание какими компетенциями должен обладать персонал, обслуживающий клиента, знание конкурентного рынка и тактических/стратегических действий конкурентов и преобразование информации для HR. Основные составляющие маркетинга персонала. Разработка качественных требований к персоналу; определение количественной и качественной потребности в персонале; расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала; выбор путей покрытия потребности в персонале; деловая оценка персонала; анализ и контроль эффективности распределения трудовых ресурсов организации по должностным позициям. Изучение рынка труда.

Тема 2. Оценка потребностей в персонале.

Этапы оценки потребности в персонале. Проработка функциональной структуры управления с учетом главной задачи каждой службы, определение базовой задачи для каждой службы, определение типов ответственности, определение набора функциональных обязанностей, расчет временных и стоимостных ресурсов, необходимых для выполнения каждой функциональной обязанности. Определение нормативов трудоемкости.

Тема 3. Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом.

Стратегический HR-менеджмент. Разработка кадровой стратегии, кадровое планирование. Непосредственная синхронизация стратегических планов компании в отношении персонала, маркетинга, финансов и других функциональных областей. Определение долгосрочных потребностей и возможностей в привлечении и изменении человеческих ресурсов, учитывая этап жизненного цикла компании, динамику развития, состояние продуктового портфеля, факторы влияния внешнего окружения организации (SWOT-анализ). Управление корпоративной культурой и поведением персонала. Позиционирование компании на том или ином сегменте бизнеса. PR программы развитие внешних коммуникаций. Формирование внешнего имиджа персонала.

Тема 4. Маркетинговые исследования: методы, сущность и практика проведения.

Теоретические основы маркетинговых исследований. Сущность, цели и задачи маркетинговых исследований. Информация в маркетинговых исследованиях. Направления маркетинговых исследований. Методические основы маркетинговых исследований. Проведение маркетингового исследования. Виды проектов. Количественные и качественные методы.

Тема 5. Методы маркетинга персонала как способ привлечения новых кадров

Отдел маркетинга в компании: ключевые задачи и функции. Маркетинг персонала - формирование кадрового потенциала предприятия. Кадровый маркетинг как эффективный инструмент взаимодействия внутреннего и внешнего рынков труда. Научные основы и практика персонал-маркетинга. Системные основы развития маркетинга персонала.

Аннотация программы дисциплины **Кадровая политика и кадровое планирование**

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.14 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 3 курсе в 6 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных(ые) единиц(ы) на 180 часа(ов).

Контактная работа - 80 часа(ов), в том числе лекции - 40 часа(ов), практические занятия - 40 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 46 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 54 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 6 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Знать основы разработки и реализации кадровой политики, стратегий управления персоналом, особенности управления интеллектуальной собственностью.

Должен уметь:

Должен уметь:

Уметь анализировать положения кадровой политики, разрабатывать этапы ее реализации в организации.

Должен владеть:

Владеть инструментами реализации кадровой политики организации и применять их на практике.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Кадровая политика: сущность и виды

Сущность и понятие кадровой политики. Типы кадровой политики. Критерии оценки кадровой политики.

Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.

Методики, значение кадрового планирования для эффективности кадровой политики предприятия.

Систематизация факторов препятствующих и благоприятствующих развитию стратегических концепций кадрового развития.

Тема 2. Формирование кадровой политики

Механизм формирования кадровой политики. Основные этапы: формирование целей и задач, формулирование

требований, обоснование принципов кадровой политики, разработка плана кадровых мероприятий. Кадровая стратегия. Практические методы кадрового анализа. Основные разделы плана по персоналу. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом.

Тема 3. Планирование потребности в трудовых ресурсах

Трудовой потенциал общества, работника. Сущность и содержание кадрового планирования. Кадровый контроллинг. Оперативный план работы с персоналом. Планирование потребности в персонале. Планирование

производительности труда и показателей по труду.

Управление по целям (Management by Objectives - MBO) как основа оперативного плана работы с персоналом. Сущность MBO. Этапы MBO. Принципы установления целей (SMART-принципы). Проблемы, решаемые с помощью MBO. Причины неудач и критика MBO.

Тема 4. Сущность и содержание кадрового планирования.

Основной цикл планирования. Планирование расходов на персонал. Взаимосвязь плана и бюджета по персоналу. Структура расходов на персонал. Нормативы численности службы персонала и расходов на персонал. Оценка эффективности расходов на персонал и пути их сокращения. Техника планирования потребности в персонале, планирования производительности труда и других показателей по труду.

Тема 5. Проблемы планирования персонала.

Основные проблемы, связанные с внедрением планирования и бюджетирования работы с персоналом. Оценка

затрат на персонал. Ответственность за расходы на персонал. Делегирование полномочий. Развитие бюджетирования: формирование внутренних цен. Защита бюджета по персоналу перед руководством.

Бизнес-план по персоналу как основа бюджетирования. Технология разработки бюджета расходов на персонал

Аннотация программы дисциплины **Управление профессиональными компетенциями**

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.15 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 3 курсе в 6 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 60 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 6 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- понятие профессиональных компетенций, их задачи и применение в организации;
- как применять конкретные методики развития персонала для формирования профессиональных и управленческих компетенции;
- подходы к построению модели компетенций в организации.

Должен уметь:

- разграничивать профессиональные и управленческие компетенции;
- определять профессиональные компетенции и принципы построения модели компетенций;
- применять конкретные методики развития профессиональных и управленческих компетенции для различных категорий персонала.

Должен владеть:

- навыками анализа модели компетенций для различных категорий персонала;
- методиками управления профессиональными компетенциями;
- навыками формирования модели компетенций для различных категорий персонала.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Роль профессиональных компетенций в управлении персоналом

Тория формирования и развития компетентностного подхода в работе с персоналом.

Актуальность компетентностного подхода в работе с персоналом. Эволюция развития компетентностного подхода. Социально-экономическое содержание понятий "компетенция" и "компетентность". Исследование применения компетентностного подхода в работе с персоналом в организациях. Операционализация понятия "компетенция". Классификация компетенций.

Тема 2. Технологии оценки компетенций персонала

Оценка персонала на основе компетентностного подхода. Диагностика свойств личности в управлении персоналом. Типовые методики диагностики персонала. Специализированные методики диагностики персонала. Психологические методики диагностики персонала. Диагностика эмоционального выгорания персонала организации. Профессиональная деформация и способы ее определения. Технологии оценки персонала: Аттестация. Ассесмент-центр. Собеседование. Кейсы. Рейтинг. Оценка 360 градусов. Тестирование.

Участники оценки 360 градусов. Оценка 270 градусов. Оценка 180 градусов. Оценка 540 градусов. Особенности проведения самооценки и самообследования. Когда надо проводить аттестацию персонала.

Оценка способностей к обучению. Тесты общих способностей. Профпригодность

Значения, полученные в ходе оценки, которые являются прогностическими в отношении фактических успехов в деятельности. В чем заключается основной недостаток аттестации. Деловые игры.

Тема 3. Управление развитием профессиональными компетенциями персонала

Методические аспекты использования компетентностного подхода в развитии персонала организации. Использование компетентностного подхода при разработке системы оплаты труда персонала. Разработка модели компетенций руководителей в организации. Формирование профессиональных компетенций по управлению персоналом.

Аннотация программы дисциплины

Диагностика и оценка персонала

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.16 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 4 курсе в 7 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 24 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 7 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Знать: цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Должен уметь:

Уметь:

- 1) разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала
- 2) применять типовые методики диагностики персонала, Специализированные методики диагностики персонала, Психологические методики диагностики персонала, диагностировать признаки эмоционального выгорания персонала организации; профессиональной деформации
- 3) проводить аттестацию; собеседование ; тестирование. самооценку и самообследование.

Должен владеть:

Владеет: методами интерпретации результатов оценки персонала; методами ранжирования работников по определенному показателю от худшего к лучшему, методами стимулирования персонала.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. Технологии диагностики персонала

Тема 1. Технологии диагностики персонала

1. Диагностика свойств личности в управлении персоналом
2. Типовые методики диагностики персонала
3. Специализированные методики диагностики персонала
4. Психодиагностика персонала
5. Диагностика персонала и цели организации. Необходимость диагностики персонала для осуществления управления персоналом

Тема 2. Тема 2. Технологии оценки персонала

Тема 2. Технологии оценки персонала

1. Аттестация персонала. Регулярность и порядок проведения
2. Ассессмент-центр как метод оценки персонала
3. Собеседование как начальный этап оценки персонала
4. Кейсы и тесты в оценке персонала. Применимость методов оценки, их стоимость.
5. Рейтинг как способ мотивации персонала.
6. Нестандартные методы оценки
6. Оценка 360 градусов
7. Тестирование

Тема 3. Тема 3. Технологии развития персонала

Тема 3. Технологии развития персонала

1. Оценка способностей к обучению
2. Тесты общих способностей. Личностные компетенции и их значимость. Профессиональные компетенции. Общеорганизационные компетенции в различных сферах деятельности.
3. Ротация как метод развития персонала.
4. Профпригодность
5. Затраты компании на найм и развитие персонала.

Аннотация программы дисциплины

Управленческие решения в кадровой работе

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.17 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 4 курсе в 7 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 24 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 7 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

.

- принципы и технологию управленческих решений в управлении персоналом;
- основы методологии анализа организационных и социально-психологических ситуаций;

- проведение анализа конкретных ситуаций, выявление причинно-следственных связей;
- полномочия и ответственность по принятию и выполнению кадровых решений

Должен уметь:

- организовывать процесс принятия решений в управлении персоналом;
- разрабатывать дерево проблем и дерево решений;
- разрабатывает обоснованные управленческие решения

Должен владеть:

- навыками анализа среды принятия кадровых решений;
- навыками декомпозиции кадровых проблем;
- навыками организации выполнения кадровых решений.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Организация процесса принятия решений в управлении персоналом

Наука об управленческих решениях и ее связь с другими науками. Понятие решения и его роль в управленческой деятельности. Этические нормы в процессе принятия и реализации управленческих решений. Классификация управленческих решений. Технология и условия принятия решений. Виды решений и среда их принятия. Основные концепции и принципы управленческих решений. Технология принятия рациональных решений. Интуитивные решения. Области принятия управленческих решений.

Области принятия решений по кадрам. Запрограммированные и незапрограммированные решения. Исследования проблемных ситуаций, анализ причинно-следственной связи проявлений сложившейся ситуации. Разработка дерева целей, решений и мероприятий по их подготовке и реализации управленческих решений. Использование диаграммы Исикавы для выявления взаимосвязности решений. Цели управления в кадровой сфере деятельности: долгосрочные, краткосрочные, оперативные. Требования к целям. Разработка целей подразделений. Распределение ответственности за достижение целей.

Тема 2. Полномочия и ответственность по принятию и выполнению кадровых решений

Распределение полномочий по принятию решений по кадровым вопросам между уровнями линейного и функционального руководства в соответствии с регламентами, определяющими функции, прав и ответственность за результаты деятельности в рамках определенной для каждой должности компетенций. Взаимодействие разных подразделений и отдельных исполнителей при принятии комплексных решений по управлению персоналом. Делегирование руководителем полномочий по разработке решений на нижестоящий уровень, конкретным специалистам, исполнителям

Тема 3. Технология принятия решений в управлении персоналом

Рациональные и интуитивные. Определение ограничений по альтернативным вариантам решений. Критерии оптимальности, качества принимаемого решения. Социально-экономические и психологические риски. Информационное обеспечение подготовки решения. Коллегиальное и индивидуальное принятие решений. Технология подготовки и принятия коллегиального решения.

Тема 4. Организация выполнения кадровых решений

Документальное оформление принятых решений. Планирование работ по выполнению принятого решения, назначение ответственных исполнителей решений. Мотивация и конкретные параметры ответственности. Возможности применения проектного и процессного подходов. Определение форм и сроков контроля: регистрация и контроль исполнения. Применение информационных технологий для контроля и внесения корректив. Оценка качества исполнения и эффективности решения. Анализ достигнутых результатов

Аннотация программы дисциплины

Основы стратегического управления персоналом

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.18 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 4 курсе в 7 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 60 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 7 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

случаи эффективного применения методов принятия решений

– особенности применения методов совместного принятия решений

– суть методов совместного принятия решений

Должен уметь:

применять отдельные методы для принятия совместных решений и генерации идей

– применять полный комплекс методов для принятия совместных решений и генерации идей

– применять отдельные методы для принятия совместных. решений

Должен владеть:

навыками корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации

– навыками принятия совместных решений, генерации идей

– навыками постановки и обоснования актуальности темы исследования, нахождения проблемных зон исследования и аргументации своей точки зрения

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Управление персоналом, как составляющая управления организацией. Стратегии управления персоналом

Методологические основы концепции управления персоналом. Развитие методов количественной оценки стратегий управления персоналом. Формальные модели производства.

Модель Л.Туроу. Модель Т.Шульца. Модель А.Аулина. Модель производства интеллектуального капитала В. Гойло. Модель инвестирования в человеческий капитал при выборе профессии.

Генезис производительных способностей человека. Стратегии управления персоналом: теория, практика познания и методы оценки. Роль науки и образования в формировании стратегии управления персоналом.

Тема 2. Элементы и методы стратегии управления персоналом

Источники, формы и пути оптимизации при разработке стратегий управления персоналом. Основные проблемы разработки стратегии управления персоналом. Человеческий капитал и трудовая мобильность. Территориальная мобильность. Кадровый потенциал и эффективное управление персоналом. Основные проблемы реформирования системы управления персоналом. Образование и профессионализм в модели разработки стратегии управления персоналом.

Тема 3. Формирование стратегии управления персоналом в организации

Мотивация труда и управление персоналом. Разработка стратегии управления персоналом, производительность. Необходимость оценки человеческого капитала как элемента разработки стратегии управления персоналом. Основные подходы к экономической оценке стратегии управления персоналом. Система показателей комплексной оценки.

Эффективность стратегии управления персоналом. Построение системы мотивации и стимулирования персонала, адаптация и аттестация персонала, повышение квалификации и психологические моменты управления персоналом. Построение карьеры как элемент стратегии управления персоналом.

Тема 4. Методы развития персонала

Тема 4. Методы развития персонала

Роль стратегии в управлении персоналом. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи. Управление, ориентированное на высокие показатели работы. Модель управления, ориентированное на высокий уровень приверженности. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом. Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом. Управление персоналом при различных видах стратегии организации.

Тема 5. Стратегическое развитие персонала

Тема 5. . Стратегическое развитие персонала

Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала. Ресурсные возможности и интеллектуальный капитал. Необходимое качество персонала. Развитие компетенций персонала в условиях стратегического управления. Управление компетенциями персонала. Элементы развития персонала: ?научение?, образование, развитие, обучение

Аннотация программы дисциплины

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.19 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 4 курсе в 7 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 48 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 60 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет с оценкой в 7 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Знать систему мотивации и стимулирования персонала в организации; основные теоретические концепции трудовой мотивации, а также подходы к их изучению, виды и формы материального и нематериального стимулирования труда; основные элементы организации оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой; формы, системы оплаты труда работников, занятых на выполнении работ различного типа.

Должен уметь:

Уметь определять мотивационные факторы, формировать системы мотивации и стимулирования персонала; определить структуру трудовой мотивации работников организации и вновь нанимаемого персонала, разработать основные положения системы стимулирования и оплаты труда персонала различных организационных структур;

диагностировать особенности трудовой мотивации и проектировать системы стимулирования труда персонала организаций;

профессионально аргументировать свое мнение при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности.

Должен владеть:

Владеть приемами разработки систем организации труда, мотивации персонала в организации, опытом успешных практик по организации оплаты труда персонала;

Владеть специальной экономической и управленческой терминологией и лексикой специальности, навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Классические теории мотивации

Содержательные теории мотивации

- теория потребностей А. Маслоу;

- теория ERG К. Альдерфера;

- теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда;

- двухфакторная модель Ф. Герцберга. Процессуальные теории мотивации

Отечественные концепции мотивации труда. Инструментальная теория мотивации. Ф.У. Тейлор. Г.Гантт. Д.Э. Мэйо.

Тема 2. Виды и формы стимулирования труда

Понятие стимул и стимулирование. Разница между мотивом и стимулом. Характеристика процесса стимулирования труда. Особенности стимулирования. Взаимодействие стимулов и мотивов.

Разделение видов воздействия со стороны менеджмента на работника (прямые, властные). Классификации стимулирования труда персонала.

Тема 3. Виды и формы нематериального стимулирования труда

Различение видов стимулирования по предметной специфике стимулов, при помощи которых субъект управления воздействует на трудовое поведение работника. Материальные и нематериальные стимулы. Формы организации стимулирования в зависимости от способа взаимосвязи стимулов и результатов трудовой деятельности.

Тема 4. Экономическое содержание заработной платы. Функции и принципы организации заработной платы

Валовый доход как реальная форма вознаграждения за общественно организованный труд в условиях товарного производства.

Изменение форм проявления цены рабочей силы в современных условиях. Ставка заработной платы как основная форма существования цены функционирующей рабочей силы. Факторы, определившие заработную плату как экономическое явление. Значимость изобретения заработной платы для развития общественных отношений и человеческого прогресса. Экономические основы заработной платы. Отличительная черта заработной платы как категории капиталистического товарного производства, товарный характер рабочей силы. Полезность и цена товара "рабочая сила". Экономические основы формирования заработной платы как цены рабочей силы. Заработная плата в нерыночной и рыночной моделях экономики. Два принципиальных отличия распределения по труду и распределения согласно стоимости рабочей силы. Функции заработной платы (воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социальная). Принципы организации заработной платы.

Тема 5. Тарифная система как элемент организации заработной платы

Понятие "тарифная система". Характеристика элементов тарифной системы: тарифной ставки, тарифной сетки, тарифно-квалификационный справочник, районные коэффициенты.

Экономическое значение тарифной системы: дифференциация заработной платы по сложности, условиям, интенсивности труда и др.; установление определенного уровня гарантированности заработной платы

Тема 6. Система оплаты труда

Понятие системы оплаты труда. Понятие формы заработной платы, как класса систем оплат труда, сгруппированных по признаку учета результатов труда. Сдельная оплата труда, основанная на учете количества изготовленной продукции или выполненных услуг. Требования к показателям учета результатов труда, выражающиеся в оценке, как количества, так и качества наемных работников через нормы оценки количества и качества труда. Два вида нормирования, используемые в практике заработной платы: тарифное, т.е. нормы качества в зависимости от сложности работы, которые едины для сдельной и повременной оплаты, и организационно-техническое, т.е. нормы количества труда для сдельной оплаты. Отсутствие принципиальных различий между сдельной и повременной оплатой с позиций экономической сущности.

Тема 7. Переменная часть заработной платы. Премирование по индивидуальным результатам. Премирование по общим результатам

- премирование по индивидуальным результатам;
- премия за вклад в работу подразделения;
- премия по общим результатам работы компании
- целевые премии.

Переменная часть заработной платы как форма стимулирования трудовой активности персонала, побуждающая работников к достижению сверхнормативных результатов.

Тема 8. Социальный пакет

Назначение социального пакета. Цель использования социального пакета в функции управления. Принципы распределения социального пакета. Состав и денежная оценка социального пакета. Необходимость строгого следования квалификационным справочникам при установлении наименования профессии или должности, если работа по профессии предполагает предоставление льгот или установление определенных ограничений.

Аннотация программы дисциплины

Кадровая безопасность в организации

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.20 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 4 курсе в 8 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 44 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 8 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Должен знать:

Знать правовые аспекты обеспечения кадровой безопасности;

способы обеспечения кадровой безопасности;

основы информационной политики компании и способы ее защиты.

Должен уметь:

Должен уметь:

Уметь разрабатывать организационные изменения для обеспечения кадровой безопасности и защиты персональных данных сотрудников, выявлять внутренние и внешние угрозы кадровой безопасности;

собирать и обрабатывать данные из различных источников;

владеть методами оценки и прогнозирования кадровых профессиональных рисков.

Должен владеть:

Должен владеть:

Владеть навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией для обеспечения защиты персональных данных;

- навыками анализа кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, навыками защиты персональных данных и коммерческой тайны;

- навыками применения дисциплинарных взысканий, организации и проведения служебного расследования;

- навыками формирования безопасных корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. . Концепция безопасности кадрового развития компании, кадровые риски, контроль и служебное расследование.

Функции учета, хранения, обработки и анализа кадровой информации, функции информирования по вопросам управления и обеспечения эффективных коммуникаций. Основные каналы и способы получения информации о кадрах. Информационные системы по человеческим ресурсам: опыт создания и использования. Субъекты информационно-аналитической деятельности: качественный и количественный состав, задачи и организация работы

Тема 2. Выявление опасных сотрудников, групп риска, методы работы с ними

Роль современной корпоративной идеологии, этики и корпоративной безопасности в решении стратегических проблем и формировании корпоративной культуры как комплекса ценностей, норм и принципов. Создание различных кодексов корпоративного управления и поведения.

Выявления причин и основных факторов возникновения рисков. Идентификации, анализа и оценки рисков. Принятия решений на основе произведенной оценки. Выработки антирисковых управляющих воздействий. Снижения риска до приемлемого уровня. Организации выполнения намеченной программы. Контроля выполнения запланированных действий. Анализа и оценки результатов рискованного решения.

Тема 3. Социально - психологические проблемы персонала на рабочем месте. Нарушение прав работников. Преследование на рабочем месте: мобинг, буллинг, харасмент.

Понятие конфликта в организации. Виды конфликтов в организации и причины их возникновения. Функции и последствия конфликтов в организации. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации. Правовое обеспечение организационных конфликтов.

Роль руководства в урегулировании конфликтов и трудовых споров. Достоинства и недостатки арбитражного суда. Фактор справедливости. Схема проведения внутреннего служебного расследования.

Переговорный процесс в урегулировании конфликтов. Техника и тактика ведения переговоров. Национальные стили ведения переговоров.

Тема 4. Методы воздействия на персонал для обеспечения безопасности, нормы и регламенты.)

Организационные инновации как разновидность системных изменений в организации. Динамические модели организационных инноваций (динамические переменные, источники, закономерности, стратегии организационных инноваций). Теория М. Вебера об организации, организационных изменениях, способах структурно-функциональной рационализации. Концепция последовательных фаз инновационного процесса К. Левина. Модель успешного проведения организационных изменений Л. Грейнера. Теория стратегического управления И. Ансоффа, основанного на всемирном использовании нововведений, диагностике сопротивления кадрового персонала организации переменам, проектировании системы управления нововведениями с учетом сопротивления со стороны кадрового персонала организации и необходимости его преодоления.

Аннотация программы дисциплины

Организационная культура

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.21 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к вариативной части.

Осваивается на 4 курсе в 8 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 80 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 8 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

знать основные этапы развития управленческой мысли в области управления организационной культурой, методы изменения организационной культуры, условия формирования успешной корпоративной культуры, ведущие концепции в становления системы эффективного управления организационной культурой

Должен уметь:

применять методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры, разрабатывать предложения по совершенствованию корпоративной культуры в компании

оценивать эффективность существующей в компании организационной культуры, разрабатывать мероприятия, направленные на изменение организационной культуры

Должен владеть:

Владеть навыками диагностики организационной культуры, оценки соответствия организационной культуры стратегическим целям организации

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Теоретические основы в изучении организационной культуры Краткая характеристика дисциплины. Предмет дисциплины, цель курса, основные определения курса. Место дисциплины в системе дисциплин направления. Становление научных теорий по изучению организационной культуры в работах зарубежных и российских исследователей. Актуальность концепции организационной культуры в современном менеджменте Исторический аспект развития концепции культуры организации. Состояние современных исследований по организационной культуре, их роль в практической деятельности современного менеджера и влияние на деятельность современной организации. Понятие организационная культура. Модели организационной культуры (модель Э.Шейна, модель Ф.Харриса и Р.Морана), их характеристика.

Краткая характеристика дисциплины. Предмет дисциплины, цель курса, основные определения курса. Место дисциплины в системе дисциплин направления. Становление научных теорий по изучению организационной культуры в работах зарубежных и российских исследователей. Актуальность концепции организационной культуры в современном менеджменте Исторический аспект развития концепции культуры организации. Состояние современных исследований по организационной культуре, их роль в практической деятельности современного менеджера и влияние на деятельность современной организации. Понятие организационная культура. Модели организационной культуры (модель Э.Шейна, модель Ф.Харриса и Р.Морана), их характеристика.

Тема 2. Основные функции организационной культуры, их характеристика. Понятие функция в современном менеджменте. Функции организационной культуры (оценочно-нормативная, регламентирующая функция, регулирующая функция, познавательная функция, смысловая функция, коммуникационная функция). Коммуникативная система обмена информацией и профессионального взаимодействия. Нормы межличностного общения и взаимодействия.

Понятие функция в современном менеджменте. Функции организационной культуры (оценочно-нормативная, регламентирующая функция, регулирующая функция, познавательная функция, смысловая функция, коммуникационная функция). Коммуникативная система обмена информацией и профессионального взаимодействия. Нормы межличностного общения и взаимодействия.

Тема 3. Структурные элементы организационной культуры Структура организационной культуры. Материальная культура корпорации, её измерение и оценка уровня развития. Характеристика культуры условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня культуры управления. Культура коммуникаций (культура и методика проведения совещаний, критика и вынесение порицания, культура увольнения сотрудников и т. д.)

Структура организационной культуры. Материальная культура корпорации, её измерение и оценка уровня развития. Характеристика культуры условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня культуры управления. Культура коммуникаций (культура и методика проведения совещаний, критика и вынесение порицания, культура увольнения сотрудников и т. д.)

Тема 4. Организационная культура и смежные понятия. Организационная культура и социально-психологический климат в организации. . Организационная культура и имидж организации. Характеристика основных структурных компонентов имиджа организации. Организационная культура и деловая репутация организации. Организационная культура и организационное развитие. Классификация основных факторов, влияющих на корпоративную культуру.

Организационная культура и социально-психологический климат в организации. . Организационная культура и имидж организации. Характеристика основных структурных компонентов имиджа организации. Организационная культура и деловая репутация организации. Организационная культура и организационное развитие. Классификация основных факторов, влияющих на корпоративную культуру.

Тема 5. Организационная этика как элемент организационной культуры Профессиональная этика. её сущность. Основные понятия этики бизнеса. Анализ основных концепций этики бизнеса. Способы повышения уровня развития этики в организации. Способы формирования организационной культуры и влияние этики организации на данный процесс. Формирование корпоративного духа организации. Корпоративный кодекс, анализ его основных компонентов.

Основные понятия этики бизнеса. Анализ основных концепций этики бизнеса. Способы повышения уровня развития этики в организации. Способы формирования организационной культуры и влияние этики организации на данный процесс. Формирование корпоративного духа организации. Корпоративный кодекс, анализ его основных компонентов.

Тема 6. Особенности внедрения организационной культуры в современных организациях Взаимосвязь организационной культуры и жизненного цикла организации. Типы организационных культур в современных организациях. Управление изменениями организационной культуры. Методы преодоления сопротивления в процессе изменения организационной культуры. Установление образцов желательного и нежелательного поведения.

Взаимосвязь организационной культуры и жизненного цикла организации. Типы организационных культур в современных организациях. Управление изменениями организационной культуры. Методы преодоления сопротивления в процессе изменения организационной культуры. Установление образцов желательного и нежелательного поведения.

Аннотация программы дисциплины
Основы профессиональной ориентации

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.01.01 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 1 курсе в 2 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 80 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет во 2 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Должен знать: теоретические и практические основы и нормативное правовое обеспечение построения траекторий профессионального развития сотрудников в современных компаниях.

Должен уметь:

Должен уметь:

- диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организациях с позиций построения траекторий профессионального развития сотрудников;

- применять на практике полученные теоретические знания, использовать положения нормативных правовых документов при осуществлении деятельности в рамках управления персоналом.

Должен владеть:

Должен владеть:

- методами применения инструментов управления траекторий профессионального развития сотрудников в конкретных условиях работы в организация с точки зрения актуализации стратегий управления персоналом;

- навыками сравнительного анализа подходов применяемых в построении траекторий профессионального развития сотрудников в условиях различных компаний, выделять и обосновывать факторы на них влияющие.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. Введение в профориентологию

Историография предмета изучения, цели и задачи, основные разделы, парадигмы и методы. Нормативная база: Международная конвенция профессиональной ориентации и профессиональной подготовки в области развития людских ресурсов. Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в РФ.

Тема 2. Психология и выбор профессии

Рассмотрение типов, классов отделов и групп профессий. Психологическая классификация профессий по различным классификационным критериям.

Понятие и теории профессионального выбора.

Профессиональное самоопределение: характеристики профессиональной направленности и профессиональных интересов, профессиональная мотивация и группы мотивов

Тема 3. Профессиография и психография

Практика применения методов профессиографии, принципы и виды профессиографии. Понятие профессиограммы, типы профессиограмм, содержание, структура и схемы профессиографирования. Анализ метода психографии, принципы и виды психограмм. Исследовательский дизайн в психографии в практике применения управления человеческими ресурсами.

Тема 4. Дифференциальная психология профессиональной деятельности

Профессионально-важные качества, компетентности и компетенции личности в профессии.

Дифференциальная и типологическая диагностика в профотборе. Возрастные и гендерные аспекты профессиональной деятельности. Специальная и типологическая диагностика в профотборе.

Стили профессиональной деятельности и профессионально-личностный психотип.

Психологические особенности профессий

Тема 5. Практикум по профориентации

Система профориентации: средства, методы, приемы, критерии эффективности.

Модели профориентационной работы. Основы профориентационной работы в школе. Группы профориентационных методов и виды профконсультаций.

Группы профориентационных методов и виды профконсультации. Анализ и сравнительные методы практики применения моделей профориентационных инструментов в профессиональной деятельности.

Тема 6. Планирование и развитие карьеры

Изучение истории и эволюции, этапов профессионализации. Рассмотрение понятия, видов, технологий и инструментов профессиональных установок. Понятие и виды, типы, профессиональных планов. Содержание и сущность профессиональной адаптации и профессиональных кризисов. Профессиональная деформация, маргинализм и деструкции

Тема 7. Психологическое сопровождение в профориентологии

Изучение методов и практик просвещения и информирования потенциальных кандидатов.

Методы диагностики и консультирования.

Методы отбора и подбора кадров.

Методы адаптации и реабилитации в работе с персоналом, управление применением в профессиональной деятельности, диагностика необходимости в адаптации и реабилитации

Аннотация программы дисциплины

Профессиография в условиях цифровизации

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.01.02 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 1 курсе в 2 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 80 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет во 2 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Знать квалификационные требования к должностям по отраслям, перечень должностей, общероссийский классификатор профессий

Знает требования к должностям рабочих и служащих, знает профессиональные стандарты

Знать ситуацию на рынке труда; понятия 'профессиональная компетентность', 'профессиональная квалификация', 'профессиональная пригодность', 'профессиограмма'; источники информации о работе и их особенности; понятие 'профессиональной карьеры', основные этапы карьеры; понятие 'профессиональная адаптация' и правила адаптации на рабочем месте

Должен уметь:

Применять полученные знания в ходе изучения дисциплины профессиография при разработке профиля компетенций, найме персонала, а так же программ его развития.

Уметь разработать требования к должности, определить должность в соответствии с требованиями

Умеет составлять профессиограммы

Оценивать степень востребованности профессии или специальности на рынке труда; задавать критерии для сравнительного анализа оценки адаптации персонала в организации

Должен владеть:

Владеть навыками анализа атласа новых профессий, определять устаревающие профессии

навыками сбора, анализа и обобщения с профессиографического материала, приемами сравнительного анализа и проведения интерпретации полученных данных при разработке профиля компетенций персонала
Владеть методами оценки профессий по квалификации, владеть возможностями проводить профориентацию

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. Предмет, задачи и основные понятия науки профессиографии.

1. Потребность в данной дисциплине.
2. Психология профессиографии.
3. Современные методы профессиографии и технологии их применения.
4. Профессиональная деятельность как объект психологического изучения.
5. Человек и профессия.
6. Развитие принципов и методов психологического изучения профессиональной деятельности.

Тема 2. Тема 2. Основы профессиографии. Цели, задачи, методы.

1. Предпосылки формирования системного подхода к психологическому изучению профессиональной деятельности.
2. Развитие принципов системного подхода к психологическому изучению профессиональной деятельности.
3. Операционально-технологический этап.
2. Операторно-психологический этап.
3. Субъектно-деятельностный этап.
4. Принцип комплексности.

Тема 3. Тема 3. Методы профессиографического исследования.

1. Динамика развития системной профессиографии. Задачи построения профессиограмм.
2. Технология дифференцированного системного профессиографирования. Принципы построения системной профессиографии.
3. Схема построения профессиограмм.
4. Разделы профессиограмм.
5. Требования к подготовке и повышению квалификации кадров.

Тема 4. Тема 4. Модульный подход в профессиографии.

1. Дифференцированное профессиографирование как стратегия организации психологического изучения профессиональной деятельности.
2. Модульный подход в профессиографии.
3. Модули, характеризующие особенности предмета труда, орудия труда, цели труда, условия труда.
4. Психологические модули, характеризующие особенности отдельных операций.

Тема 5. Тема 5. Профессиональная деятельность в плане портрета компетенции.

1. Модели компетенций.
2. Укрупненная классификация компетенций.
3. Показатели, характеризующие наличие компетенций у сотрудника организации.
4. Практика использования компетентностного подхода.
5. Функциональный подход (Великобритания).
6. Многомерный и целостный подход (Франция, Германия и Австрия).

Тема 6. Тема 6. Концепция формирования базы данных в информационно-справочном ресурсе ?Справочник профессий?. Инструкция по использованию базы данных профессий.

1. Справочник профессий.
2. Укрупненная классификация компетенций.
3. Документационное обеспечение модели компетенций.
4. Проектирование модели компетенций. Проверка компетенций на повторяемость. Метод парных сравнений.
5. Профессиональные стандарты.
6. Аналитико-статистическую информацию о примерной заработной плате специалистов по каждой из профессий.
7. База данных профессий.

Тема 7. Атлас новых профессий.

1. Альманах перспективных отраслей и профессий.
2. Профессии-пенсионеры.
3. Неиерархические организации.
4. Профессии по управлению актуальные в периоды до и после 2020 года.
5. Понимание приоритетов и механизмов современной государственной политики в сфере образования.

6. Оценка эффективности модели компетенций.

Аннотация программы дисциплины **Стандартизация и сертификация персонала**

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.02.01 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 2 курсе в 3 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 80 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет с оценкой в 3 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

цели и задачи сертификации персонала нормативные правовые акты, регулирующие проведение сертификации персонала, этапы развития национальной системы квалификаций в России и за рубежом

Должен уметь:

определять квалификационные требования к работникам различных профессий и квалификационных уровней, разрабатывать для работников траектории повышения квалификации, разрабатывать алгоритм действий работодателя при внедрении профессиональных стандартов

Должен владеть:

навыками внедрения профессиональных стандартов в организации, методиками проведения добровольной сертификации персонала, навыками разработки оценочных средств для оценки и сертификации квалификаций.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Понятие квалификации работника и профессионального стандарта

Понятие квалификации работника и профессионального стандарта. Цели внедрения профессиональных стандартов. Нормативные правовые акты, регулирующие внедрение профессиональных стандартов. Преимущества внедрения профессиональных стандартов для экономических субъектов. Нормативное регулирование независимой оценки квалификации сотрудников.

Тема 2. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации

Структура национальной рамки квалификаций. Характеристика квалификационных уровней. Пути получения компетенций, соответствующих требованиям квалификационных уровней. Права сотрудников организаций, связанные с внедрением НРК РФ. Субъекты национальной системы квалификаций. Этапы внедрения профессиональных стандартов в России.

Тема 3. Структура, содержание и особенности применения профессиональных стандартов

Структура и содержание профессионального стандарта. Понятие обобщенной трудовой функции и трудовых действий. Области обязательного применения профессиональных стандартов. Необходимые действия и ответственность работодателя, в связи с внедрением профессиональных стандартов. Особенности применения профессиональных стандартов в учреждениях различных форм собственности.

Тема 4. Технология проведения сертификации персонала

Субъекты системы независимой оценки квалификаций. Этапы проведения добровольной сертификации персонала. Понятие квалификационного сертификата. Порядок наделения полномочиями организаций, выполняющих функции экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций.

Порядок разрешения апелляционных вопросов в процессе сертификации персонала. Общие требования к экспертам независимой оценки квалификации. Оценочные средства для оценки и сертификации квалификаций.

Тема 5. Тема 5. Зарубежный опыт стандартизации и сертификации персонала

Структура и уровни Европейской рамки квалификаций (EQF). Преимущества и недостатки Болонской системы, в контексте управления человеческими ресурсами. Международная сертификация в области управления кадровыми ресурсами. Международная сертификация в области обучения и развития персонала. Международные организации по сертификации персонала.

Аннотация программы дисциплины

Управление саморазвитием персонала

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.02.02 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 2 курсе в 3 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 80 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет с оценкой в 3 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- виды компетенций и личных качеств, необходимых руководителю для реализации собственной эффективной деятельности;
- значение личных и профессиональных качеств, навыков руководства в тренингах и повседневной деятельности;

Должен уметь:

- развивать личные и профессиональные качества на основе самооценки;
- использовать инструменты повышения личной эффективности;
- поддерживать и развивать собственную мотивацию.

Должен владеть:

- навыками целеполагания и планирования в практическую деятельность;
- навыками построения стратегии собственной деятельности на основе определения зон развития и реализации направлений совершенствования профессиональных и личностных качеств;
- навыками развития стратегии стрессоустойчивого поведения.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Создание личного карьерного плана

Самоанализ. Определение своих сильных и слабых сторон, интересов и ценностей. Постановка целей. Формулирование карьерных целей по критериям SMART. Исследование путей достижения. Анализ возможностей обучения, менторства и нетворкинга. Составление плана действий. Определение конкретных шагов для реализации целей. Оценка прогресса. Регулярный мониторинг выполнения плана и его корректировка.

Тема 2. Менторство и его роль в профессиональном развитии сотрудников

Определение менторства. Менторство - это процесс передачи знаний и опыта от более опытного специалиста к менее опытному. Польза менторства. Повышение профессиональных навыков, уверенности и сетевого взаимодействия. Типы менторства. Формальное (программы) и неформальное (неожиданные связи). Этапы

менторства. Формирование отношений, установление целей и регулярная обратная связь. Роль компании. Создание культуры менторства и поддержка программ наставничества.

Тема 3. Оценка и развитие ключевых компетенций

Выявление ключевых компетенций, необходимых для роста в компании, и разработка программ обучения и повышения квалификации, соответствующих потребностям бизнеса. Методы оценки компетенций. Использование тестов, анкетирования, наблюдения и обратной связи для оценки текущих навыков. Идентификация пробелов. Анализ результатов оценки для определения областей, требующих развития. Планирование развития. Разработка индивидуальных планов обучения, включая тренинги, курсы и практические занятия. Мониторинг прогресса. Регулярное отслеживание развития компетенций и коррекция планов с учетом изменений в профессии.

Тема 4. Создание культуры непрерывного обучения в организации

Определение культуры обучения. Увеличение конкурентоспособности, повышение вовлеченности сотрудников и развитие инновационного мышления. Проведение тренингов, семинаров, создание онлайн-курсов и предоставление доступа к образовательным ресурсам. Поддержка и активное участие руководителей в обучении, создание условий для обмена знаниями. Регулярный мониторинг результатов обучения и внесение рекомендаций по улучшению процессов.

Тема 5. Использование современных технологий для развития карьеры персонала

Основы коммуникации, ее элементы, нормы, правила и особенности ее осуществления; принципы и закономерности проведения деловых переговоров, встреч, совещаний, телефонного делового общения; особенности осуществления деловой коммуникации. Вербальные, невербальные и цифровые средства в деловом общении; роль невербальных и цифровых коммуникаций в деловом общении; эмоциональный опыт во взаимодействиях; принципы и закономерности проведения деловых переговоров, встреч, круглых столов; письменные деловые коммуникации.

Аннотация программы дисциплины

Управление конфликтами

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.03.01 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 2 курсе в 4 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 80 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 4 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

методы предупреждения и регулирования конфликтов различных видов используя нормы Трудового кодекса РФ, принципы использования различных переговорных и посреднических процедур в ходе разрешения трудовых конфликтов

Должен уметь:

предупреждать и регулировать конфликты различных видов, разрешать межличностные конфликты в организации, соблюдая нормы трудового права

Должен владеть:

методами предупреждения и регулирования конфликтов различных видов, соблюдая нормы трудового права

4. Содержание (разделы)

Тема 1. . Возникновение и развитие науки о конфликтах как теории и практики

Эволюция конфликтологических взглядов в истории философско-социологической мысли. История развития отечественной конфликтологии. Зарождение и развитие конфликтологических идей в практических знаниях, религиозных учениях, искусстве и культуре, появление первых воззрений на конфликт. Становление и развитие частных конфликтологических наук - отраслей конфликтологии.

Конфликтология: предмет, методы исследования и задачи. Современная конфликтология: актуальные теоретико-методологические и практические проблемы. Понятийный аппарат конфликтологии.

Тема 2. Конфликт как основная категория управления конфликтами

Предмет и метод конфликта. Задачи и методы конфликтологии. Теоретико-методологические основы конфликтологии. Конфликтология в системе наук. Современные проблемы развития конфликтологии. Конфликтология как наука о закономерностях возникновения, развития, завершения конфликтов, а также принципах, способах и приемах их конструктивного регулирования.

Взаимосвязь конфликтологии с другими науками. Выделение конфликтологии из ранга междисциплинарной науки в самостоятельную науку. Межпредметные связи: место конфликтологии в ряду экономических, социологических и психологических дисциплин, ее значение как важной составной части менеджмента. Взаимодействие конфликтологии и общества.

Тема 3. Источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций

Причины конфликтов. Объективные, организационно-управленческие, социально-психологические, личные.

Системно-структурный анализ в понимании природы конфликта Т. Парсонса.

Концепция позитивно-функционального конфликта Л. Козера. Социальные столкновения и концепция позитивно-функционального конфликта. Конфликтная модель общества Р. Дарендорфа

Тема 4. Структурная модель конфликта

Структурные элементы конфликта: субъекты, объекты, предмет. Этапы конфликта. Конфликтная ситуация, инцидент. Объект в конфликтологии. Предмет изучения конфликтологии.

Место конфликтологии в ряду экономических, социологических и психологических дисциплин, ее значение как важной составной части менеджмента. Необходимость изучения конфликтологии для всех видов управленческой деятельности.

Тема 5. Функции конфликта, их позитивные и негативные проявления

Конструктивные функции конфликта. Деструктивные функции конфликта

Конфликтные личности, их роль в наличии конфликта. Участники конфликта: их роли, статусы, ранги, потенциалы. Сила оппонентов в конфликте. Ранги оппонентов: оппоненты нулевого, первого, второго и третьего рангов. Зависимость силы оппонента от его ранга. Субъективные характеристики сторон конфликта: потребности, мотивы, притязания, интересы, позиции, образы конфликтной ситуации. Формы неадекватного отражения конфликтной ситуации участниками конфликта и их влияние на конфликтную ситуацию. Понятие "большого" и "элементарного" конфликта.

Проблема типологизации конфликтов. Основания типологизации.

Внутриличностный конфликт. Межличностный конфликт. Семейный конфликт.

Межгрупповой конфликт. Внутри- и межинституциональные конфликты.

Конфликты между государствами, культурами, типами культур... Продуктивные и деструктивные, ситуационные и позиционные, кратковременные и затяжные конфликты. Горизонтальные и вертикальные конфликты. Мотивационные, когнитивные, ролевые конфликты. Типология конфликтов А.Дойча.

Классификация конфликтов по направленности взаимодействия: вертикальные, горизонтальные и смешанные конфликты. Их характеристика, особенности, важность распознавания для руководителей.

Классификация конфликтов по значению для организации: конструктивные (созидательные) и деструктивные (разрушительные) конфликты. Полезность конструктивных конфликтов для организации.

Классификация конфликтов по характеру причин: объективные и субъективные конфликты. Их особенности, причины возникновения.

Классификация конфликтов по природе возникновения: деловые и личностноэмоциональные конфликты.

Источники деловых и личностных конфликтов. Динамика

деловых конфликтов. Зависимость наличия деловых и личностных конфликтов в

организации от уровня социально-психологической культуры членов коллектива. Классификация конфликтов по способу их разрешения: антагонистические и компромиссные конфликты. Особенности их протекания, способы их разрешения. Классификация конфликтов по объектам конфликтующих сторон: внутриличностные, внутригрупповые, конфликты между личностью и группой, межличностные конфликты.

Тема 6. Основы предупреждения конфликтов

Прогнозирование конфликта. Принципы профилактики конфликта. Технология предупреждения конфликтов. Этапы регулирования конфликта.

Модели завершения конфликта: угасание, разрешение, урегулирование, перерастание в другой конфликт.

Стратегии завершения конфликта: уклонение, приспособление, компромисс, конфронтация, принуждение (подавление). Процедурные аспекты урегулирования конфликтов: примирение, посредничество, арбитраж.

Тема 7. Стратегия поведения в конфликтных ситуациях

Стратегии поведения в конфликте: уклонение, приспособление, конфронтация, сотрудничество, компромисс. Модель двойной заинтересованности в определении выбора эффективного стиля поведения

Необходимые действия для предупреждения и разрешения конфликтов.

Стадии управления конфликтом: прогнозирование, предупреждение (профилактика) или стимулирование, регулирование, разрешение. Прогнозирование конфликта как этап выявления его возможных причин и потенциального развития. Причины и факторы межличностных и групповых конфликтов. Возможности изменения конфликтной ситуации путем изменения одной из характеристик её элементов. Использование коммуникативных, информационных, социально-психологических и организационных технологий при регулировании конфликта.

Педагогический и административный способы преодоления эмоциональных конфликтов. Убеждение и критика - одни из наиболее эффективных методов педагогического способа преодоления конфликтов. Главные принципы конструктивности критики.

Структурные и межличностные способы разрешения деловых конфликтов. Четыре структурных метода разрешения конфликтов: разъяснение требований к работе; использование координационных механизмов; установление комплексных целей для организации; использование системы вознаграждений.

Межличностные стили разрешения деловых конфликтов:

-тактика уклонения (игнорирования);

-тактика сглаживания (приспособления);

-тактика принуждения (соперничества);

-тактика компромисса;

-совместная работа над решением проблемы (сотрудничество).

Сетка Томаса - Килменна, позволяющая проанализировать конфликт и выбрать оптимальную стратегию поведения. Основные этапы разрешения конфликтных ситуаций.

Переговорный процесс как форма регулирования конфликта.

Тема 8. Роль менеджера по персоналу в предупреждении и разрешении конфликтов в организации

Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны. Социальное партнерство как форма обеспечения взаимной заинтересованности наемных работников и предпринимателей

Руководитель как посредник в конфликте. Рекомендации руководителю организации, находящейся в конфликте.

Регулирование конфликта как форма ослабления остроты конфликта, ограничения и обеспечение его развития в сторону разрешения. Признание реальности конфликта, легитимация, структурирование групп как основные стадии регулирования конфликта, использование технологий смягчения конфликта через формы демократизации, сотрудничества, снижения напряженности, нормирования отношений.

Завершение конфликта как заключительный этап управления. Разрешение как форма полного завершения конфликта. Предпосылки разрешения конфликта. Возможные формы завершения конфликта.

Аннотация программы дисциплины

Качество трудовой жизни

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.03.02 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 2 курсе в 4 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 80 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 4 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Знает теорию и практику управления качеством трудовой жизни на уровне отдельного коллектива, организации, общества

Должен уметь:

Выбирает целесообразные и эффективные способы развития качества трудовой жизни сотрудников организации

Должен владеть:

Владеет современными концепциями и методиками управления качеством трудовой жизни

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. Основные понятия качества трудовой жизни человека.

Качество жизни. Принципы качества жизни. Эволюция концепций качества жизни и качества трудовой жизни в экономической науке. Анализ и обобщение подходов к определению КТЖ: субъектно-объектный подход; системный подход; процессный подход.

Определения КТЖ представителями зарубежных и отечественных научных школ. Факторы и условия формирования качества трудовой жизни.

Тема 2. Тема 2. Методологические основы анализа качества трудовой жизни

Уровни измерения качества трудовой жизни. Показатели (индикаторы) качества трудовой жизни. Объективные, субъективные и интегральные индикаторы качества трудовой жизни Методики оценки качества трудовой жизни. Методы нормирования. Методы агрегирования. Определение качества жизни на основе социологических опросов.

Тема 3. Тема 3. Управление качеством трудовой жизни

Качество трудовой жизни в организации. Оценка качества трудовой жизни в организации. Социологический опрос с помощью анкет для оценки качества трудовой жизни трудового коллектива организации или отдельных работников.

Мероприятия по улучшению качества трудовой жизни в организации. Инновационное управление трудом. Планирование карьеры. Регулирование рабочего времени. Социально-профессиональная и территориальная мобильность рабочей силы. Гибкость систем управления трудом.

Тема 4. Тема 4. Роль органов государственной власти в повышении качества трудовой жизни

Организация деятельности органов государственной власти по обеспечению качества трудовой жизни. Полномочия органов государственной власти и местного самоуправления в области обеспечения качества жизни и качества трудовой жизни. Государственное законодательное регулирование качества трудовой жизни населения РФ. Система социальной защиты работников. Формы и механизмы социальной защиты. Институты социальной защиты. Социальное страхование. Система пенсионного обеспечения. Страхование по безработице.

Корпоративная социальная ответственность

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.04.01 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 3 курсе в 5 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 80 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 5 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- содержание понятия 'корпоративная социальная ответственность';
- историю становления корпоративной социальной ответственности;
- источники и условия корпоративной социальной ответственности;
- виды, формы и инструменты корпоративной социальной ответственности;
- современные подходы к оценке эффективности корпоративной социальной ответственности;
- методологические основы понятия корпоративной социальной ответственности;
- инструменты регулирования корпоративной социальной ответственности;
- особенности и сущность реализации корпоративной социальной ответственности
- основные индикаторы результативности реализации, а также индексы, рейтинги и систему оценки корпоративной социальной ответственности.

Должен уметь:

- анализировать современные ответственности и ее роли в обеспечении устойчивого развития;
- анализировать основные субъекты регулирования корпоративной социальной ответственности и характер их воздействия на компании;
- анализировать корпоративные социальные отчетности российских и зарубежных организаций;

Должен владеть:

- методами анализа общемировых тенденций развития корпоративной социальной ответственности, а также возможностей их применения в российских реалиях;
- базовыми навыками управления корпоративной социальной ответственностью;
- методами разработки стратегии и тактики компании в области корпоративной социальной ответственности;
- базовыми навыками разработки корпоративной социальной политики, корпоративного кодекса этики и корпоративных социальных программ;
- базовыми навыками разработки корпоративной социальной отчетности.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Теоретические основы корпоративной социальной ответственности

1. Концепция "корпоративного эгоизма" (М. Фридман).
2. Концепция "разумного эгоизма".
3. Жизнеспособность организации - концепция тройной нижней грани (Д. Элкингтон). Типология режимов социального государства (Г.Эспинг-Андерсен).
4. Неоклассические, менеджералистские и государственноческие интерпретации социальной ответственности.

Тема 2. Социальные программы бизнеса как форма социальной ответственности

1. Сущность и основные цели социального развития предприятия.
2. Формы социальных программ.
3. Инструменты реализации социальных программ.
4. Социальная ответственность как элемент социальной политики предприятия.

5. Признаки социально ответственного поведения предприятия.
6. Взаимодействие участников КСО в рамках стратегического развития.

Тема 3. КСО как фактор устойчивого развития и источник конкурентных преимуществ организации.

1. Концепция устойчивого развития: сущность, принципы, методология.
2. Индикаторы устойчивого развития
3. Деловая репутация как фактор устойчивого развития предприятия.
4. Роль КСО в антикризисном развитии предприятия.
5. Международное сотрудничество в области устойчивого развития.
6. Устойчивое развитие и гражданское общество.
7. Концепция устойчивого развития: российский и зарубежный контекст.

Тема 4. Международные и российские стандарты в области КСО

1. Глобальная инициатива отчётности. Глобальный договор ООН.
2. Стандарт GRI
3. Стандарт AA1000
4. Стандарт ISO 26000:2010
5. Стандарт SA8000
6. Деловая репутация. Расчет Гудвилл.
7. Соотношение понятий бизнес-этики и корпоративной социальной ответственности.
8. Основные принципы этики корпоративных отношений.

Тема 5. Нефинансовая отчетность в системе социальной ответственности бизнеса

1. Сущность и цели социальной отчетности.
2. Пользователи и задачи нефинансовой отчетности.
3. Виды нефинансовых отчетов.
4. Структура и содержание нефинансового отчета.
5. Стандарт торгово-промышленной палаты Российской Федерации.
6. Социальная отчетность предприятий и организаций, зарегистрированных в Российской Федерации.
7. Набор показателей, используемых компаниями в нефинансовых отчетах (программы по образованию и охране здоровья).

Тема 6. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности

1. КОММУНИКАЦИИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА.
2. Сущность, цели и задачи социального аудита.
3. Направления и этапы проведения социального аудита.
4. Формирование механизмов управления стратегией корпоративного социального развития организации.
5. Формирование и использование фондов социального развития организации.
6. Управление стратегическим развитием объектов социальной инфраструктуры организации.
7. Оценка эффективности программы развития корпоративной социальной ответственности.

Аннотация программы дисциплины

Основы проектирования системы управления персоналом

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.04.02 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 3 курсе в 5 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 80 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 5 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

инструменты организационного проектирования

этапы организационного проектирования системы управления персоналом.

Должен уметь:

Разрабатывать этапы организационного проектирования системы управления персоналом.

применять методы организационного проектирования

Должен владеть:

навыками разрабатывать документы при проектировании системы управления персоналом.

навыками проектирования новой системы управления персоналом

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Основы управления проектами.

Метод проектной деятельности. Цели проектирования. Проектный подход как средство и предмет. Проект. Признаки проекта. Основные отличия проектов от операционной деятельности. Проекты и программы. Особенности управления различными типами проектов. Содержание и этапы проектной деятельности. Текущее состояние и мировые тенденции в области управления проектной деятельностью. Проект как объект управления. Особенности проекта как объекта управления. Классификация проектов. "Открытые" и традиционные проекты. Жизненный цикл проекта. Принципы организации управления проектом. Процессы и функции управления проектами. Инициация и старт проекта. Субъекты управления проектами. Участники проекта. Анализ стейкхолдеров проекта. Команда проекта. Команда управления проектом. Проектные роли. Организационная структура. Виды организационных структур. Функциональная, проектная и матричная структуры. Принципы выбора оргструктуры. Организационная структура проекта. Команда проекта. Структура команды проекта. Проектные роли. Заказчик проекта. Функциональный (технический) заказчик. Куратор (спонсор) проекта. Администратор проекта. Другие проектные роли.

Тема 2. Проектирование системы управления персоналом

Понятие, стадии и этапы организационного проектирования. Специфика, цели и задачи организационного проектирования систем управления человеческими

ресурсами. Методы исследования и анализа систем управления человеческими ресурсами. Планирование и организация проектных работ. Проектирование подсистем управления персоналом. Содержание предпроектной подготовки системы

управления персоналом. Содержание стадии разработки проекта системы управления персоналом. Содержание стадии внедрения проекта системы управления персоналом организации. Определение инновационности организационного проекта системы управления человеческими ресурсами. Оценка эффективности организационного проекта.

Тема 3. Управление персоналом проекта

Формирование команды проекта. Концепция Т.Е.А.М. Стадии развития проектной команды. Лидерство в проекте. Установочное совещание по проекту. Управление коммуникациями проекта. Коммуникационные барьеры на проекте. Вербальные и невербальные коммуникации. Управление формальными и неформальными коммуникациями. План управления коммуникациями. Совещания на проекте. Оптимальная периодичность совещаний на проекте. Организация эффективного совещания. Распределение ролей в совещании.

Тема 4. Внедрение, поддержка и развитие системы управления персоналом

Входные данные для проектирования:

Стратегия компании и ключевые бизнес-цели.

Организационная структура и процессы.

Анализ текущей компетентности и дефицитов кадров.

Текущие HR-метрики (текучесть, time-to-hire, engagement).

IT-ландшафт (ERP, учет, CRM, HRIS).

Бюджет и ресурсы.

Ключевые компоненты системы:

Архитектура ролей и ответственности (RACI).

Модель компетенций и профиль должностей.

Процессы: подбор, адаптация, обучение, оценка, развитие, управление эффективностью, компенсации, увольнение.

Политики и регламенты (отпуска, KPI, премии, удалёнка).

Инструменты и технологии: HRIS, ATS, LMS, система оплаты труда, BI-панели.

Метрики и дашборды.
Корпоративная культура и коммуникации.
Обучение HR и линейных менеджеров.
Примеры ключевых показателей (KPI):
Время закрытия вакансии (time-to-fill).
Время адаптации до продуктивности (time-to-competence).
Текущность персонала (overall и по ключевым ролям).
Уровень вовлечённости (engagement score).
Доля позиций с дефицитом компетенций.
Стоимость HR на сотрудника.
ROI обучения, вовлечённость по программам развития.
RACI - пример распределения ответственности для процесса подбора

Аннотация программы дисциплины

Коммуникационный менеджмент в цифровой экономике

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.05.01 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 3 курсе в 6 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 44 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 6 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Знает основную терминологию по коммуникациям

Называет основные каналы связи организации, способы получения обратной связи

Объясняет принципы эффективной коммуникации с внешней средой

Должен уметь:

Организует коммуникации внутри компании в соответствии с коммуникационным этикетом

Выбирает средства коммуникации внутри компании в условиях цифровой экономики

Отличает коммуникационный менеджмент на разных уровнях организационной среды

Должен владеть:

Владеет методами и приемами сбора данных: наблюдение, контент-анализ, анкетные опросы, интервью

Разрабатывает схемы взаимодействия конкретных служб с другими структурными подразделениями предприятия.

Способен создавать и трансформировать существующие каналы связи с повышением их эффективности

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Введение в коммуникационный менеджмент. Модели и процессы и стратегии коммуникаций.

Коммуникационный менеджмент как предмет изучения: понятия и подходы. Социальная детерминированность коммуникационного менеджмента. Функции коммуникативного менеджмента и эффективность потоков информационного взаимодействия. Принципы и этические нормы коммуникационного менеджмента: общее и особенное. Сферы применения коммуникационного менеджмента. Управление коммуникациями в области связей с

общественностью. Коммуникационный процесс: отправитель, сообщение, канал, получатель, обратная связь. Вербальные и невербальные коммуникации. Барьеры в коммуникациях и способы их преодоления. Коммуникационные стратегии и стили управления

Тема 2. Внутренняя коммуникация в организации. Каналы коммуникации в цифровой экономике. Неформальные коммуникации и слухи в организации

Коммуникационный менеджмент государственного предприятия и бизнеса. Особенности коммуникационного менеджмента государственного предприятия и т.п. Управление коммуникационным обеспечением бизнес-структур. Основные направления деятельности коммуникационного менеджмента (технологическое, репутационно-имиджевое). Внешние и внутренние каналы коммуникации. Каналы коммуникации с персоналом. Обратная связь. Слухи и неформальные коммуникации. Управление слухами.

Тема 3. Менеджмент интернета и социальных сетей. Маркетинговые коммуникации. Репутация и имидж компании

Понятие кризисных ситуаций в контексте коммуникационного менеджмента. Объективные и субъективные факторы риска в современных условиях. Типология кризисных ситуаций в публичном общении (массовые недовольства, аномалия, кризисы общения в политике, со

СМИ, потеря доверия лидерами и т.д.) Меры по недопущению углубления кризиса и выхода из кризисной ситуации. Типичные ошибки организационного поведения в кризисе. Преодоление слухов как функция коммуникационного менеджмента. Технологии антикризисного информационного реагирования для нейтрализации последствий кризиса. Значение коммуникационного менеджмента для принятия эффективных решений в кризисе.

Аналитико-коммуникационная работа антикризисной программы. Конфликтологическая составляющая коммуникационного менеджмента. Кодекс корпоративной этики поведения в социальных сетях. Маркетинговые коммуникации

Тема 4. Межкультурные коммуникации в управлении персоналом. Оценка эффективности коммуникаций. Командная коммуникация и лидерство

Профессиональные требования к персоналу. Модель личностно-деловых качеств современного менеджера по обеспечению коммуникационных процессов. Профпригодность и профкомпетентность. Персональное и корпоративное честолюбие: понятие и основные направления формирования. Факторы конкурентоспособности персонала.

Интеллектуализация менеджмента: объективные и субъективные факторы. Мотивация и эффективное стимулирование: целевое предназначение, психолого-дидактические принципы, психолого-этические правила. Основание теории мотивации персонала. Культура управленческого общения: механизм общения делового социума. Модель управленческого общения.

Аннотация программы дисциплины

Эмоциональный интеллект

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.05.02 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 3 курсе в 6 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 44 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 6 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Знает и определяет методы кадровой и социальной политики, перечисляет основы стратегии управления персоналом, знает сущность маркетинговой деятельности на рынке труда

Должен уметь:

Использует техники ЭИ при разработке концепции управления персоналом и командообразовании

Использует техники ЭИ при разработке концепции управления персоналом и командообразовании

Применяет техники ЭИ и использует полученную информацию в учебных ситуациях

Должен владеть:

Разрабатывает план действий по улучшению кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации и активно использует ЭИ;

Владеет техниками анализа и измерения бизнес-процессов при использовании методик ЭИ;

Владеет внедрением и реализацией кадровой и социальной политики организации

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Понятие и структура эмоционального интеллекта.

Распознавание собственных эмоций. Владение эмоциями. Понимание эмоций. Самомотивация.

Искусство делового общения. Проявление и виды эмоционального интеллекта. Эмоциональный интеллект и качественное общение. Эмоциональная проницательность. Элементы эмоционального интеллекта. Модель ЭИ Д. Гоулмана. Структура "эмоционального интеллекта: идентификация, самосознание, самоконтроль, эмпатия, управление отношениями. Значимость эмоционального интеллекта для различных профессий и бизнес - задач. Уровни EQ. Тест: самооценка уровня развития EQ.

Тема 2. Эмоциональная сфера личности и руководителя.

Модель Плутчика. Эмоциональный термометр. Измеритель настроения по Дж. Расселу. Триггеры и работа с ними. Как использовать эмоции в бизнесе и жизни. Преобразование эмоций в ресурсы достижения целей. Применение алгоритма распознавания эмоций. Матрица эмоций. Развитие способностей идентификации, использования, анализа, понимания и управления своими эмоциями. Активизация процесса интеграции эмоционального интеллекта в рабочую деятельность. Моделирование эмоций для достижения нужного результата.

Тема 3. Эмоциональный интеллект и создание эффективных команд

Окно Джохари - инструмент самопознания и взаимопонимания между людьми в группе и команде. Роли при взаимодействии с окружающими. Командная работа. Транзактный анализ. Доверие и психологическая безопасность. Эмоциональный интеллект команды и оценка ее деятельности.

Зачем эмоциональный интеллект команде.

Тема 4. Эмоциональный интеллект в управлении конфликтами

Управление импульсами - техника "6 секунд". Роль EQ в принятии решений. Стресс и работа в режиме многозадачности. Гибкость и адаптивность к изменениям. Сотрудничество (Win-win). EQ в решении конфликтов. Изучение эмоционального интеллекта как средства повышения эффективности в управлении конфликтами. Освоение технологии урегулирования конфликтов. Тренировка методов управления эмоциональными состояниями.

Тема 5. Эмоциональная компетентность

Система гибкого руководства на основе эмоционального интеллекта. Управление людьми на основе управления эмоциями. Основные "ингредиенты" эмоциональной компетентности. 4 уровня слушания. Невербальные сигналы, явные и скрытые мотивы и потребности. Установление контакта и Раппорт. Психологические эффекты, влияющие на поведение людей. Основные эмоциональные реакции на собеседника: проявления и последствия.

Аннотация программы дисциплины

Управление вовлеченностью персонала

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.06.01 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 3 курсе в 6 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 80 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 6 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Знать современные методы сбора, обработки и анализа данных с использованием интеллектуальных информационно аналитических систем при работе с вовлеченностью персонала; основные элементы организации оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой; основные методы разработки и обоснования решения при формировании программы повышения вовлеченности персонала.

Должен уметь:

Уметь анализировать трудовые процессы, разрабатывает мероприятия по улучшению условий труда; анализировать системы оплаты труда в организации и внедряет изменения на практике; проводить анализ экономических показателей для принятия управленческих решений; анализировать структуру затрат на персонал, составляет HR-бюджет и контролировать его исполнение.

Должен владеть:

Владеть современным инструментарием и способен применять его на практике для решения задач по управлению вовлечённостью в целях повышения эффективности работы организации;

Владеть навыками разработки и обоснования организационноуправленческих решений по повышению вовлеченности персонала с учетом их экономической эффективности и социальной значимости.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. Управление вовлеченностью на индивидуальном уровне

Как индивидуально-личностные характеристики работников влияют на условия вовлеченности персонала. Какие существуют условия формирования вовлеченности на индивидуальном уровне. Какие индивидуально-личностные характеристики работников являются существенными в контексте управления вовлеченностью персонала.

Тема 2. Тема 2. Драйверы вовлеченности. 6 факторов вовлеченности

Определение сущности понятий вовлеченность и драйвер вовлеченности персонала. Приоритеты значимости оценки драйверов вовлеченности. Какие существуют факторы влияния на показатели вовлеченности. Виды драйверов вовлеченности: люди, возможности, работа, вознаграждение, качество жизни, процессы. Способы измерения вовлеченности персонала. Анализ результатов.

Тема 3. Тема 3. Вовлекающее лидерство

Проблема универсального стиля организационного лидерства. Модель Херси-Бланшера. Факторы вовлекающего лидерства. Основные признаки личности вовлекающего лидера. коммуникативные инструменты вовлекающего лидера. Эмоциональное лидерство. Мотивирование команды. Феномен "вовлеченность": ключевые модели, индикаторы, факторы.

Тема 4. Тема 4. Культура вовлечённости

Определение целей вовлечения. Вовлеченность в прикладных исследованиях. Создание инфраструктуры для работы с предложениями сотрудников. Внедрение программ повышения эффективности. Разработка системы стимулирования ключевых участников процесса работы с инициативами. Выстраивание системы информирования сотрудников об имеющихся целях, процедурах и правилах работы с инициативами.

Тема 5. Тема 5. Управление вовлеченностью на организационном уровне

Какие существуют организационные условия создания вовлеченности персонала. Матрица типов поведения человека в организации. Годовой цикл управления вовлеченностью. Организационные индикаторы, влияющие на вовлеченность: цели и стратегия, бизнес-процессы, коммуникация, обучение, карьера, компенсация, условия труда, оценка и признание, ценности, атмосфера, коллеги, непосредственный руководитель, топ-менеджмент. Шаги по выстраиванию годового цикла управления вовлеченностью.

Тема 6. Тема 6. Методы и инструменты измерения вовлечённости персонала

Критерии определения вовлеченности. Классификация сотрудников по степени вовлеченности. Методы оценки вовлеченности работников, процедура оценки. Анкетирование как способ оценки уровня вовлеченности. Основные существующие методики оценки персонала: Методика Gallup, Методика У.Шауфели и А.Бэккера (UWES-17), Методика А.Сакса и т.д.

Тема 7. Тема 7. Разработка и внедрение программы мероприятий по повышению вовлечённости персонала

Изучение существующих методов и концепций разработки программ мероприятий по повышению вовлеченности персонала предприятия. Зарубежный и российский опыт создания и повышения степени вовлеченности персонала на предприятии. Внедрение программы мероприятий по повышению вовлеченности персонала на предприятии.

Тема 8. Тема 8. Автоматизация процессов управления вовлечённостью персонала

Предпосылки автоматизации процессов управления вовлеченностью персонала. Анализ возможности и целесообразности автоматизации процессов управления вовлеченности персонала. Достоинства и недостатки автоматизации процессов управления вовлеченностью персонала. Способы внедрения HCM-системы. Программное обеспечение для автоматизации процессов управления вовлеченностью персонала. Инструменты для адаптации сотрудников к автоматизации процессов управления вовлеченностью персонала.

Аннотация программы дисциплины

Современные инструменты рекрутинга

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.06.02 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 3 курсе в 6 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 80 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 6 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

документооборот в рекрутинге: оформление заявки на персонал, проектирование рабочего места, статьи ТК РФ, регламентирующие внутреннее и внешнее перемещение работника;

цели и задачи и основные этапы процесса рекрутинга;

принципы построения эффективных процессов рекрутинга в компании;

виды каналов распространения информации о вакансии и сбора информации о кандидатах;

методики подбора кандидатов в современных компаниях;

структуру рынка труда в условиях современной экономики;

методики оценки кандидатов в применении к задачам должности.

Должен уметь:

проектировать рабочее место (должность) в соответствии с знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводить анализ рынка труда и кадровой ситуации в регионе;

осуществлять сбор заявок на персонал;

взаимодействовать с кадровыми департаментами предприятий-заказчиков;

ориентироваться в трендах и перспективах современного рынка рекрутинга.

Должен владеть:

навыками оформления сопровождающей документации по приёму, переводу и увольнению работника, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

теоретическими знаниями в области технологий найма и оценки персонала и практическими навыками эффективного подбора персонала.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ЭТАПЫ РЕКРУТМЕНТА

Понятие рекрутмента. Цели и задачи рекрутмента. Виды рекрутмента. Преимущества и недостатки внешнего и внутреннего рекрутинга. Работодатель, соискатель и рекрутер как субъекты рекрутинга. Этапы рекрутмента и взаимосвязь. Документооборот в рекрутинге: сопровождение процесса. Профессиональные качества рекрутера.

Тема 2. Тема 2. ТРАДИЦИОННЫЕ МЕТОДЫ РЕКРУТМЕНТА

Массовый рекрутинг: цели и задачи. Традиционный подбор персонала. Хэдхантинг. Graduate recruitment. Staff selection. Executive search. Talents search. Аутсорсинг и лизинг персонала. Использование различных технологий привлечения персонала в современных компаниях. Виды массового рекрутинга. Соотношение профессиональных компетенций, должностей и методов рекрутинга.

Тема 3. Тема 3. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ЭЛЕМЕНТ ИННОВАЦИЙ В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Возможности информационных технологий в процессе подбора и развития персонала. Особенности и риски применения информационных технологий с точки зрения законодательства. Boolean search как инструмент поиска кандидатов. Вебинары в подборе персонала. Использование чат-ботов в процессе подбора персонала. Видеоинтервью как инструмент отбора кандидатов. Перспективы использования искусственного интеллекта в процессе подбора персонала.

Тема 4. Тема 4. ОСОБЕННОСТИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА ПОСРЕДСТВОМ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ

Социальные сети как инструмент подбора персонала. Сегментация целевой аудитории социальных сетей по различным основаниям в процессе подбора персонала. Анализ потенциала профессиональных групп в социальных сетях в целях закрытия вакансий компании. Прямые эфиры в социальных сетях как инструмент подбора персонала. Видеовакансии. Алгоритм закрытия вакансии с использованием социальной сети Facebook. Алгоритм закрытия вакансии с использованием социальной сети ВКонтакте. Алгоритм закрытия вакансии с использованием социальной сети LinkedIn. Алгоритм закрытия вакансии с использованием социальной сети Одноклассники. Алгоритм закрытия вакансии с использованием других социальных сетей.

Тема 5. Тема 5. SMART-РЕКРУТИНГ

Методики распространения информации о вакансиях и сбора информации о кандидатах. Таргетинг. Сорсинг. Работа с каналами распространения информации о вакансиях: рабочие сайты, социальные сети, skype, СМИ. Специализированные каналы. Ивент-рекрутинг. Telegram-каналы. Факторы выбора технологии распространения и сбора информации. Практические аспекты работы по сбору и распространению информации в рекрутинге. Эффективность информационных каналов в рекрутинге. Составление резюме. Оценка резюме кандидата рекрутером.

Тема 6. Тема 6. ИНСТРУМЕНТЫ АВТОМАТИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ПОДБОРА

Понятие, цели и задачи автоматизации процесса рекрутинга. Создание лэндингов как инструмент привлечения кандидатов. Расширения и инструменты для сбора информации о кандидатах из открытых источников. Инструменты ведения переписки с кандидатами и подготовки вакансий к публикации. Интервью и его виды. Особенности проведения интервью с использованием автоматизированного подхода.

Тема 7. Тема 7. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ

Понятие эффективности. Расчет показателей эффективности внедрения новых технологий подбора персонала в организации. Подходы к анализу показателей эффективности внедрения новых технологий подбора персонала в организации. Резервы повышения эффективности процессов подбора персонала в организации за счет применения сквозных информационных технологий..

Аннотация программы дисциплины

Искусственный интеллект в управлении персоналом

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.06.03 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 3 курсе в 6 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 80 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 6 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

основы и возможности применения ИИ в управлении персоналом;

правовые и этические аспекты использования ИИ в HR;

принципы работы ИИ-систем для подбора и оценки персонала.

Должен уметь:

использовать цифровые инструменты и ИИ-платформы для поиска и отбора кандидатов;

интерпретировать результаты, полученные с помощью ИИ-систем;

интегрировать ИИ в процессы HR-аналитики.

Должен владеть:

навыками работы с ИИ-сервисами в HR (например, чат-ботами, системами скрининга резюме);

методами анализа больших данных в HR;

практикой применения ИИ для автоматизации рутинных процессов.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Введение в ИИ: ключевые технологии и понятия

Раздел посвящён базовым понятиям и современным направлениям развития искусственного интеллекта. Обучающиеся познакомятся с историей ИИ, его определениями, основными задачами и подходами (обучение с учителем, без учителя, обучение с подкреплением). Рассматриваются понятия нейронных сетей, машинного обучения, алгоритмов классификации, регрессии, кластеризации, а также роль ИИ в цифровой трансформации бизнеса. Особое внимание уделяется прикладным возможностям ИИ в социальной сфере, в том числе в управлении персоналом. Студенты анализируют примеры использования ИИ в различных отраслях, чтобы получить представление о масштабах и потенциале технологии.

Тема 2. Цифровая трансформация HR: место ИИ

В этой теме рассматривается изменение функций управления персоналом в условиях цифровизации и активного внедрения ИИ-технологий. Особое внимание уделяется новым задачам и компетенциям HR-специалиста, связанным с анализом данных, управлением цифровыми системами и принятием решений на основе алгоритмов. Анализируются концепции HR 4.0 и People Analytics, а также место ИИ в стратегическом управлении человеческими ресурсами. Студенты изучают примеры интеграции ИИ в существующие HR-системы и рассматривают вопросы устойчивости, эффективности и производительности при автоматизации HR-процессов.

Тема 3. ИИ в подборе и отборе персонала

Тема охватывает практические аспекты использования ИИ на этапах подбора и отбора персонала. Рассматриваются технологии автоматизированного скрининга резюме, чат-ботов для первичных интервью, алгоритмы сопоставления компетенций кандидатов и требований должностей. Изучаются методы оптимизации рекрутинга с помощью ИИ, а также возможности ИИ для расширенного поиска по профессиональным платформам и социальным сетям. В ходе изучения особое внимание уделяется вопросам эффективности, прозрачности алгоритмов и потенциальной дискриминации. Студенты анализируют примеры ИИ-инструментов, таких как HireVue, Pymetrics, SberSelection и др.

Тема 4. Алгоритмы оценки и ранжирования кандидатов

В этом разделе подробно рассматриваются методы и алгоритмы, используемые для анализа профилей кандидатов. Студенты знакомятся с принципами работы систем оценки "на соответствие" профилю вакансии, а также с метриками, которые используются при построении моделей ранжирования. Анализируются подходы к построению скоринговых моделей и кейсы использования ИИ для оценки soft skills. Также изучаются проблемы интерпретируемости моделей и риски, связанные с алгоритмическими ошибками. Обсуждаются вопросы валидности, воспроизводимости и этичности подобных подходов. Практическое внимание уделяется тестированию открытых ИИ-инструментов на кейсах.

Тема 5. Этические аспекты ИИ в HR

Тема направлена на формирование у студентов критического взгляда на использование ИИ в управлении персоналом. Рассматриваются основные риски: дискриминация, вторжение в частную жизнь, предвзятость алгоритмов, непрозрачность решений. Изучаются международные стандарты и регламенты, такие как GDPR, рекомендации OECD и документы ЮНЕСКО по этике ИИ. Обсуждаются кейсы, где применение ИИ привело к социальным или юридическим последствиям. Студенты учатся разрабатывать этически устойчивые сценарии использования ИИ и определять границы его применения в HR-деятельности.

Тема 6. Автоматизация рутинных HR-процессов

В данной теме анализируются области HR-деятельности, наиболее подходящие для автоматизации: ведение кадрового документооборота, управление графиками, обработка заявок, внутренняя коммуникация. Изучаются возможности ИИ в построении внутренних HR-ботов, систем самообслуживания сотрудников и аналитических панелей. Рассматриваются примеры платформ, таких как SAP SuccessFactors, Oracle HCM, и кейсы отечественных решений. Уделяется внимание вопросам экономии ресурсов, повышению точности операций, а также рискам - снижению гибкости, потере персонализированного подхода, сопротивлению сотрудников.

Аннотация программы дисциплины

Эффективное трудоустройство

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.07.01 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 4 курсе в 7 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 80 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 7 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

знать профессиональную терминологию из ТК РФ; источники информации о работе и их особенности; продуктивные приёмы и способы эффективной коммуникации в процессе трудоустройства; основные этапы карьеры; типы и виды профессиональных карьер; правила адаптации на рабочем месте, закрепленных в ТК РФ

Должен уметь:

уметь давать аргументированную оценку степени востребованности своей профессии или специальности на рынке труда;

- аргументировать целесообразность использования элементов инфраструктуры для поиска работы;
- задавать критерии для сравнительного анализа информации для принятия решения о поступлении на работу;
- составлять структуру заметок для фиксации взаимодействия с потенциальным работодателем;
- составлять резюме с учетом специфики работодателя

Должен владеть:

Владеть методами анализа и поиска информации о рынке труда; технологиями поиска вакансий; технологиями адаптации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Рынок труда: сущность, элементы. Конкуренция на рынке труда. Основные модели национальных рынков труда. Современные тенденции развития рынка труда

Рынок труда. Занятость. Безработица. Виды безработицы. Рыночное равновесие. Минимальная заработная плата. Заработная плата. Труд. Виды труда. Содействие трудоустройству. Профессии. Квалификация. Атлас

профессий. Новые профессии и вымирающие профессии. Компетентностный подход. Компетенции в условиях глобализации

Тема 2. Механизм функционирования рынка труда. Субъекты рынка труда. Классификация рынков труда. Регулирование рынка труда

Профориентация. Квалификация. Карьера. Виды карьеры. Модели карьеры в зависимости от скорости и характера продвижения. Способы поиска работы. Резюме. Виды резюме. Правила поиска работы. Собеседование. Виды собеседований. Поиск работы через Интернет. Поиск работы через государственные центры занятости и проводимые ими ярмарки вакансий

Тема 3. Сегментация рынка труда. Молодежный рынок труда. Трансформация рынка труда.

Адаптация. Виды адаптации. Первичная и вторичная адаптация. Испытательный срок. Оценка степени адаптированности. Психофизиологическая адаптация. Экономическая и социальная адаптация. Условия труда. Возможности адаптации в зависимости от психотипа. Адаптация служащих, рабочих и управленцев. Нормативные сроки адаптации.

Тема 4. Инвестиции в человеческий капитал. Карьера. Управление карьерой. Факторы карьерного продвижения.

Определение и экономическая роль человеческого капитала
Классические и современные теории (Беккер, Шоу и др.)
Человеческий капитал vs. социальный и физический капитал
Виды капиталовложений: формальное образование, неформальное обучение, здоровье. Виды инвестиций в человеческий капитал. Карьера: понятие и типы карьерных траекторий
Линейная, функциональная, профессиональная, спиральная карьера
Корпоративная vs. карьера "на себя" (фриланс, предпринимательство)
Профессиональные этапы: ранняя, средняя, поздняя карьера

Тема 5. Поиск работы: выбор стратегии и основные инструменты. Мониторинг рынка труда. Выбор работодателя.

Цели и критерии поиска работы
Выбор стратегии поиска (активная vs пассивная; целевая vs массовая)
Основные инструменты и материалы кандидата
Мониторинг рынка труда и аналитика спроса на профессии
Оценка работодателя и корпоративной культуры
Отборочный процесс и переговоры о предложении
Планирование поиска и управление прогрессом

Тема 6. Этапы поиска работы. Поиск вакансий. Источники информации о вакансиях. Обращение в кадровые агентства. Обращение в Государственную службу занятости населения. Использование интернет-ресурсов. Superjob.ru, hh.ru. Социальные сети и профессиональные сообщества.

Этапы поиска работы (основные шаги)
- Самооценка: цели, ценности, сильные/слабые стороны, приоритеты (зарплата, локация, рост).
- Исследование рынка: отрасли, востребованные навыки, компании-мишени, зарплатные ожидания.
- Подготовка материалов: резюме, сопроводительное письмо, портфолио, профиль в LinkedIn/на HH.
- Поиск и отклик: подбор вакансий, целевые рассылки, speculative applications.
- Собеседования и тесты: подготовка к этапам, кейсы, презентация опыта.
- Переговоры и принятие предложения: зарплата, бонусы, условия, дата выхода.
- Онбординг и адаптация: первые 90 дней, план задач и KPI, установление отношений.
Поиск вакансий (стратегии и подходы)
- Активный vs пассивный поиск: рассылки, ответы на вакансии vs ожидание откликов с профильных страниц.
- Целевой поиск (headhunting) - фокус на конкретных компаниях/ролях.
- Массовый отклик - кейс для начинающих/смены профессии.
- Нетворкинг и рефералы - важнейший канал скрытого рынка вакансий.
- Внутренние вакансии и ротации - мониторинг внутри своей компании.
- Ярмарки вакансий, карьерные дни, встречи выпускников.
3. Источники информации о вакансиях
- Онлайн-порталы (HH, Superjob, Rabota.ru и др.).
- Сайты компаний (career / vacancies).
- Кадровые агентства и рекрутеры.
- Государственная служба занятости (базы вакансий, программы).
- Социальные сети и профессиональные сообщества (LinkedIn, Telegram, Facebook).
- Университеты/выпускники, профессиональные ассоциации, хедхантеры.
- Газеты, отраслевые издания, офлайн-ярмарки.
4. Обращение в кадровые агентства (элементы взаимодействия)
- Типы агентств: массовый подбор, специализированный рекрутинг, executive search, staffing.

- Как выбрать агентство: репутация, специализация по отрасли/уровню, отзывы.
- Какие материалы предоставить: актуальное резюме, должностная инструкция желаемой позиции, рекомендации.

- Этикет взаимодействия: честность в данных, корректные сроки откликов, фоллоу-ап.

5. Обращение в Государственную службу занятости населения (ГСЗН) - элементы и возможности

- Регистрация как соискателя: документы, статус, консультация по вакансии.

- Услуги: подбор вакансий, профориентация, обучение и переквалификация, временные работы, субсидии работодателям. Программы поддержки: помощь в переобучении, компенсации за стажировки, пособие по безработице.

6. Использование интернет-ресурсов (общие принципы)

- Настройка профилей и резюме под ATS: ключевые слова, структура, формат PDF/Word.

- Оповещения и агрегаторы: подписки по ключевым навыкам и геолокации.

- Исследование работодателя: сайты, отзывы сотрудников, финансовые отчёты, новости.

- Портфолио и личный сайт: демонстрация кейсов, GitHub/Behance/Dribbble для соответствующих профессий.

- Личный бренд и контент-стратегия: публикации кейсов, комментарии, участие в дискуссиях.

- Нетворкинг офлайн: митапы, конференции, alumni-встречи, специализированные мероприятия.

Тема 7. Резюме. Виды резюме. Структура резюме. Правила оформления резюме. Переписка с работодателем. Интервью при приеме на работу. Психологические прохождения интервью. Тестирование. Правовые аспекты трудоустройства.

1. Виды резюме

- Хронологическое, функциональное, комбинированное и таргетированное резюме: когда и зачем применять каждый формат в зависимости от опыта и цели.

2. Структура резюме

- Обязательные блоки: контакты, цель/профиль, ключевые навыки, опыт работы (с результатами), образование, достижения, доп. информация (сертификаты, язык, портфолио).

3. Правила оформления резюме

- Чёткая структура, краткость (1-2 страницы), читаемый шрифт, активные глаголы, цифры в достижениях, адаптация под ключевые слова (ATS), сохранение в PDF.

4. Переписка с работодателем

- Правила темы письма, краткое сопроводительное письмо под вакансию, корректный тон, сроки ответа, шаблоны фоллоу-апов и подтверждение интервью.

5. Интервью при приёме на работу (форматы и подготовка)

- Этапы: телефонный скрининг, HR-интервью, техническое/кейсы, финальная встреча; подготовка ответов по STAR, вопросы о зарплате и условиях.

6. Психологические прохождения интервью

- Управление стрессом, язык тела, создание первого впечатления, техники ответов на сложные вопросы, работа с возражениями и восстановление после ошибок.

7. Тестирование и правовые аспекты трудоустройства

- Типы тестов: профильные задания, психометрические, кейсы, онлайн-тесты; правовые моменты: трудовой договор, испытательный срок, права работника, защита персональных данных, запрет дискриминации и обязательная медицинская информация.

Тема 8. Карьерное портфолио. Типичные ошибки при поиске работы. Профориентация. Самомаркетинг.

1. Содержание карьерного портфолио

- Что включать: резюме, ключевые проекты с результатами (метрики), кейсы по методу STAR, сертификаты, отзывы/рекомендации и ссылки на портфолио/репозитории.

2. Форматы и хранение портфолио

- Выбор формата: PDF-пакет, личный сайт/лендинг, Behance/GitHub/Dribbble; требования к удобству доступа и регулярному обновлению.

3. Адаптация портфолио под вакансии

- Как подбирать релевантные кейсы, структурировать описание задач/решений/результатов и кратко показывать ценность для конкретного работодателя.

4. Типичные ошибки при поиске работы (стратегические)

- Пассивность в нетворкинге, массовая рассылка однотипных резюме без таргетинга, отсутствие плана и учёта откликов.

5. Типичные ошибки в резюме/переписке и интервью

- Слишком длинные/неструктурированные резюме, отсутствие цифр в достижениях, неграмотная переписка, плохая подготовка к собеседованию и неумение озвучить свои достижения.

6. Профориентация: инструменты и шаги

- Самоанализ (ценности, сильные стороны), профориентационные тесты, консультации с карьерным консультантом, стажировки и пробные проекты для проверки гипотез.

7. Самомаркетинг и личный бренд

- Формирование elevator pitch, активность в LinkedIn/профсообществах, публикации кейсов/участие в митапах,

Тема 9. Основные направления самомаркетинга на рынке труда. Пути повышения конкурентоспособности рынке труда. Факторы, определяющие поведения при поиске работы.

1. Персональный бренд и позиционирование

- Формулировка уникального торгового предложения (UVP), elevator pitch и ключевых компетенций; согласованность сообщений в резюме, профилях и при личных встречах.

2. Цифровое присутствие и портфолио

- Оптимизация профилей на LinkedIn / HH / Superjob, создание личного сайта или портфолио (GitHub, Behance) и работа с ключевыми словами для видимости в поиске рекрутеров.

3. Контент-стратегия и экспертность

- Публикации кейсов, статьи, выступления на митапах, участие в отраслевых обсуждениях

4. Нетворкинг и рефералы

- Активный поиск контактов: informational interviews, alumni, профессиональные сообщества и рекрутеры

5. Обучение, сертификация и актуализация навыков

- Целенаправленное повышение квалификации (курсы, сертификаты), переквалификация под спрос рынка и постоянное обновление hard- и soft-skills.

6. Практический опыт и доказуемые результаты

- Проектная работа, фриланс, волонтерство и конкретные измеримые достижения (метрики, кейсы)

7. Поведенческие факторы и тактика поиска работы

- Мотивация, ожидания по зарплате, уровень риска, доступ к информации и временные ресурсы влияют на выбор стратегии (целевая vs массовая рассылка, активный нетворкинг).

Тема 10. Выбор профессии. Ошибки при выборе профессии. Поведение на рынке труда. конкурентоспособности. Стратегии поведения на рынке труда. Концепция якорей Э. Шейна. Принципы формирования карьерных

1. Критерии выбора профессии

- Анализ интересов, ценностей, склонностей и рынка труда; сочетание личной мотивации и реальной востребованности специальности. Практика: матрица "интересы × спрос".

2. Типичные ошибки при выборе профессии

- Ориентация только на престиж/доход, давление окружения, недостаток информации о профессии и игнорирование личных сильных сторон. Как избежать: пробные проекты и информационные интервью.

3. Поведение на рынке труда и конкурентоспособность

- Адаптивность, проактивность, готовность к обучению и демонстрация результатов (портфолио, кейсы) как ключевые факторы конкурентоспособности. Практика: ежеквартальное обновление навыков по запросу рынка.

4. Стратегии поведения на рынке труда

- Активная (таргетинг компаний, нетворкинг), пассивная (поддержка видимости профиля) и гибридная стратегии; выбор в зависимости от целей, времени и доступных ресурсов. KPI: количество контактов/интервью/офферов.

5. Концепция "якорей карьеры" Эдгара Шейна

- Описание основных якорей (компетенция, управленческая компетенция, безопасность/стабильность, автономия/независимость, служение/преданность делу, вызов, образ жизни) и их роль в выборе и развитии карьеры. Практика: тестирование якорей для выработки приоритетов.

6. Принципы формирования карьерных решений

- Осознанность (рефлексия), экспериментальность (пробы и стажировки), планирование с гибкостью (стратегия + резервные варианты) и учет долгосрочных трендов (технологии, демография). Инструмент: индивидуальный план развития (IDP).

7. Практические методы повышения шансов на рынке труда

- Самомаркетинг, целевые курсы и сертификаты, стажировки/фриланс для набора опыта, активный нетворкинг и работа с обратной связью (ментор, карьерный консультант). Результат: измеримые достижения в резюме и портфолио.

Аннотация программы дисциплины

Управление карьерой

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.07.02 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 4 курсе в 7 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 80 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 7 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- знать этапы профессионального развития, виды, модели и типы карьерного развития.
- знать виды карьеры, управление карьерными процессами в организации.

Должен уметь:

Должен уметь:

- уметь разрабатывать карьерограмму, определять потребность в обучении для карьерного продвижения
- уметь планировать карьерные перемещения персонала организации

Должен владеть:

- владеть навыками определения карьерных перспектив и построения карьерограмм.
- владеть навыком построения эффективной системы управления карьерой персонала в организации.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Теоретические подходы к изучению карьеры в организации

Основные теоретические концепции изучения карьеры персонала. Зарубежные и отечественные теории, подходы к определению понятия карьера. Теоретические основы изучения карьеры.

Понятие и сущность карьеры. "Субъективистский" подход к концептуализации понятия "карьера". "Объективистский" подход к трактовке понятия "карьера".

Ключевые характеристики и определение понятия "карьера" как социального феномена

Тема 2. Карьера в организации: функции, факторы, виды

Основные характеристики понятия деловая карьера как социально-экономической категории. Карьера, ее сущность, цели и виды. Виды и типы карьеры. Модели деловой карьеры. Основания типологизации и виды карьеры. Исследования особенностей карьерного процесса среди отдельных социальных групп и категорий населения

Тема 3. Концепции развития карьеры (экономические, рационалистические, социологические, психологические, психоаналитические и др.)

Концепции развития карьеры персонала: этапы, факторы, принципы. Отношение между этапами карьеры и стадиями жизни. Исследования карьеры в контексте проблем макросоциальных изменений и процессов. Индивидуальные "ресурсные" характеристики как элементы карьерного процесса: критический анализ результатов эмпирических исследований Эмпирические исследования мотивационно-ценностных аспектов карьерного процесса

Тема 4. Процесс планирования карьеры и жизненный цикл работников

Системы планирования карьеры работника в организации. Изучение жизненного цикла работника как объекта управления. Жизненный цикл работника в системе управления персоналом. Жизненный цикл работника как объект управления.

Состав и содержание карьеры работника.

Управление карьерой работника.

Эффективность карьеры.

Тема 5. Механизмы управления деловой карьерой персонала

Основные этапы стратегического управления карьерой. Методика формирования карьерной стратегии персонала. Особенности планирования и развития деловой карьеры. Карьерные устремления руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций. "Карьерная культура" исследованных бизнес-организаций; эмпирический анализ "моделей карьерного развития"

Тема 6. Зарубежный опыт управления карьерой: методы и технологии

Адаптация зарубежных HR-технологий в российской практике управления карьерой. Теория и практика управления карьерным процессом в США, Японии, Китае, Малайзии и Европе.

Теория и практика управления карьерным процессом на государственной службе в Великобритании и США.

Проблемы и возможности адаптации опыта управления карьерным процессом Великобритании и США в условиях отечественной государственной службы.

Тема 7. Самоуправление карьерной, личностный рост. Карьерный самоменеджмент

Планирование и реализация стратегии карьерного развития. Влияние протекционистских факторов на осуществление карьеры. Самоуправление карьерой: потенциал личности и факторы внешней среды. Карьерный самоменеджмент: вопросы теории и практики. Теоретико-социологический анализ сущности и особенностей карьерного самоменеджмента

Аннотация программы дисциплины **Основы управленческого консультирования**

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.08.01 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 4 курсе в 8 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 44 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 8 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Знает сущность и содержание управленческого консультирования

Знает требования к проведению управленческого консультирования и методы оценки результативности консультирования

Знает методические приемы управленческого консультирования, методы оценки результативности консультирования

Должен уметь:

Умеет подбирать соответствующий вид консалтинга, анализирует потребность организации в проведении управленческого консультирования

Умеет применять методический инструментарий управленческого консультирования

Должен владеть:

Владеет специальными методами диагностики и консультирования

Владеет навыками проведения управленческого консультирования по вопросам развития персонала

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Теоретические основы управленческого консультирования

Сущность и содержание управленческого консультирования.

Специфика консультационных услуг.

История управленческого консультирования. Становление рынка консультирования в России. Субъект и объект управленческого консультирования.

Организация отношений клиент-консультант. История становления управленческого консультирования.

Формы управленческого консультационных услуг. Специфика взаимодействия консультанта и клиента в процессе консультирования. Внешние и внутренние консультанты, их Характеристика и отличия. Консалтинговые

компании на российском Рынке. Контракт при организации отношений между клиентом и управленческого консультантом

Тема 2. Виды и формы управленческого консультирования. Типологии организационного консультирования

Виды управленческого консультирования. Экспертное консультирование. Процессное консультирование. Обучающее консультирование. Классификация консультантов по видам оказываемых услуг. Внешние и внутренние консультанты, их характеристика и отличия. Рынок управленческого консультирования. Консалтинговые компании на российском рынке. Специфика консультативной деятельности в России. Анализ проблем, решаемых консультанционными фирмами.

Роль природы консультирования (по ресурсам и по процессам)

Тема 3. Процесс и этапы осуществления управленческого консультирования.

Консультационный процесс. Стадии процесса консультирования. Технологический цикл управленческого консультирования. Взаимодействие участников процесса консультирования. Процедура подбора и отбора консультанта. Принципы и методы управленческого консультирования в работе консультанта. Организация и качество работы консультанта. Базовые ценности консалтинга. Профессиональная компетентность специалиста по управленческому консультированию. Результативность и эффективность управленческого консультирования.

Тема 4. Организационная диагностика в управленческом консультировании

МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ САМОДИАГНОСТИКИ. Предварительные замечания. Организационная патология. Метод "метафора" (образ организации).

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДИАГНОСТИКА. Потребность в комплексной диагностике. Анализ решений. Типология проблем организаций. Диагностическое интервью. Наблюдения.

СТРУКТУРИЗАЦИЯ ПРОБЛЕМНОГО ПОЛЯ. Построение матрицы значимых проблем. Индивидуальные графы проблемного поля. Формирование блоков проблем.

МЕТОДЫ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ. Универсальные методы. Метод номинальных групп. Межгрупповая работа в поиске решения проблем.

Аннотация программы дисциплины

Управление талантами

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.08.02 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 4 курсе в 8 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 64 часа(ов), в том числе лекции - 32 часа(ов), практические занятия - 32 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 44 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 8 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников

Систему экономических и трудовых показателей, используемых в практике управления персоналом

Цели и задачи управления талантами в организации, профессиональные компетенции талантливых работников; методики выявления, удержания и развития талантов организации

Должен уметь:

Подбирать соответствующий метод выявления, удержания и развития талантов организации

Анализировать потребность организации в талантливых работниках

Анализировать эффективность мотивации и психологических особенностей управления талантами сотрудников

Должен владеть:

Навыками выявления потребностей в талантливых сотрудниках

Методами разработки программ управления талантами в соответствии с целями и задачами организации

Методами выявления, удержания и развития талантов организации

Методикой мотивации талантов в организации

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Понятие управления талантами, его содержание и место в социально-экономических категориях

Феномен таланта. Социально-экономические категории. Одаренность, талант, гениальность. Понятие таланта. Виды талантов. Факторы развития талантов. Портрет творческого сотрудника Профиль талантливого сотрудника Виды талантливых сотрудников. Типология талантливых сотрудников Дж. Х. Рейнвотера. Управление талантами.

Тема 2. Эволюция и история развития управленческой мысли

Революции в системе управления. Управленческие школы. Периодизация развития управленческой мысли. Самоуправление. Структурные элементы системы управления. Донаучный и научные периоды.

Этапы развития менеджмента. "Древний" период. "Индустриальный" период. Период "систематизации". Период "информационный".

Тема 3. Цели и задачи управления талантами в организации

Талант в сфере бизнеса. Организационная культура и ее роль в жизнедеятельности организации. Профессиональная компетентность работника. Корпоративные таланты. Новации в сфере управления человеческими ресурсами. Управление знаниями сотрудников. Управление развитием капитала. Управление эффективностью деятельности.

Тема 4. Технологии выявления потенциально талантливых сотрудников

Цели и задачи выявления талантливых сотрудников в компании. Корпоративные таланты. Управление знаниями сотрудников. Управление развитием человеческого капитала. Выявление высокого и низкого потенциала сотрудников. Талант-менеджмент как фактор повышения эффективности деятельности компании. Внедрение технологии управления талантами.

Тема 5. Методика привлечения талантливых сотрудников в организации

Методы отбора талантливых сотрудников. Head hunting как метод привлечения талантов: этические вопросы. Методы оценки талантливых сотрудников. Методы работы с личностными и социально-психологическими проблемами.

Технологии управления талантами в бизнес-среде. Кросс-культурный анализ. Профессиональный потенциал и деятельность.

Тема 6. Методы управления талантами в современной компании

Понятие системы управления талантами в организации. Подходы к понятию системы управления талантами в организации. Модели взаимодействия, ценности, принципы и правила талантливой организации. Создание стратегии организации по управлению талантливыми сотрудниками. Схема управления талантами по мнению консультантов различных ведущих организаций.

Тема 7. Методы удержания талантов

Особенности удержания талантливых сотрудников. Алгоритм удержания талантов. Индивидуальный план удержания. Создание стратегии по удержанию талантливых сотрудников. Движение кадров. Кадровый менеджмент. "Команда лидеров с высоким потенциалом". "Сотрудники с высоким потенциалом". "Сотрудники с потенциалом".

Тема 8. Методы развития талантов

Системный подход к развитию талантов. Дифференцирующий подход к развитию талантов. Всеохватывающий подход к развитию талантов. Корпоративная стратегия. Современные технологии обучения и развития талантов. Наиболее эффективные методы обучения развития талантов. Развитие карьеры. Эффективность управления.

Тема 9. Психологические особенности управления талантами сотрудников

"Выращивание талантов" как новая тенденция в менеджменте. Обучение и развитие как метод управления талантами в организации. Саморазвитие талантов. Методы удержания талантливых сотрудников. Талант как уровень развития творческой одаренности: влияние наследственности и среды. Структура творческих способностей.

Тема 10. Мотивация талантов в организации

Методы работы с личностными и социально-психологическими проблемами. Методы профилактики стресса, синдрома "выгорания", демотивации. Методология решения конфликтных ситуаций. Методы развития карьеры талантливых сотрудников. Влияние мотивации на творческую продуктивность. Структура творческого процесса.

Тема 11. Тема 11. Управление талантами в российских компаниях

История развития талант-менеджмента в практике отечественных компаний. Подходы к управлению талантами в российской культуре. Контекстуализация управления талантами в российских компаниях. Квалифицированные сотрудники. Дефицит квалифицированных сотрудников. Кризисные ситуации в компании. Роль таланта в российских организациях.

Тема 12. Тема 12. Управление талантами в зарубежных компаниях

Основоположники технологии управления талантами. Теоретические подходы. Принципы управления талантливыми сотрудниками в зарубежных организациях. Понятие кадровой политики в зарубежной компании. Система ценностей. Конкурентное преимущество. Оценка персонала. Обучение, ротация и менторинг. Лучшие практики зарубежных компаний.

Аннотация программы дисциплины **Концепции современного естествознания**

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "ФТД.N.01 Факультативные дисциплины" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к .

Осваивается на 1 курсе в 1 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) на 72 часа(ов).

Контактная работа - 36 часа(ов), в том числе лекции - 24 часа(ов), практические занятия - 12 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 36 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 1 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

Знать основные концепции различных этапов развития мировой философской мысли; отличительные свойства различных этапов развития мировой философской мысли и отдельных философских течений, суть наиболее значимых философских проблем и основные варианты их решения в различных философских школах.

Должен уметь:

Уметь выделять специфику философского подхода к миру;

-видеть сходства и различия философских концепций;

-определять структуру аргументации философских идей;

-находить сильные и слабые стороны отдельных философских идей и концепций;

-применять философское знание в области профессиональной деятельности;

-применять философское знание в анализе элементов чужого и собственного мировоззрения;

-излагать устно и письменно воспринятое философское знание;

-конспектировать учебную и научную литературу по философии, пересказывать прочитанное своими словами;

-интерпретировать и анализировать тексты философской проблематики.

Должен владеть:

Владеть терминологическим аппаратом философии; навыками выступления перед аудиторией, участия в дискуссии; базовыми приёмами философского анализа материала

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Предмет философии

Мировоззрение как духовный способ освоения человеком наиболее общих взглядов на мир и место в нем. Мифология, религия, научные основания и общие результаты познания, художественно-эстетические освоения природной и социальной среды. Особенности философии как теоретического мировоззрения. Принцип рефлексии и саморефлексии? стержневая основа философии. Понятие "картина мира". Религиозные, научные, философские картины мира.

Зарождение философии. Культурно-исторические предпосылки. Концепция генезиса философии: гносеогенная, мифогенная. Философия как всемирно-историческое явление.

Философия и предфилософия (протофилософия). Философия и эпос. Философия и другие формы культуры. Предфилософские идеи в Месопотамии, Индии, Китае, Греции.

Проблемы философского понимания бытия и ее всеобщих атрибутов познания мира и человека. Место человека в природе и обществе. Философия в системе культуры. Проблема культуры мышления. Философия и наука, их соотношение в различных эпохах развития общества, единство и специфические черты.

Основные отрасли философского знания.

Тема 2. Становление философии

Мировоззрение как духовный способ освоения человеком наиболее общих взглядов на мир и место в нем. Мифология, религия, научные основания и общие результаты познания, художественно-эстетические освоения природной и социальной среды. Особенности философии как теоретического мировоззрения. Принцип рефлексии и саморефлексии - стержневая основа философии. Понятие "картина мира". Религиозные, научные, философские картины мира. Зарождение философии. Культурно-исторические предпосылки. Концепция генезиса философии: гносеогенная, мифогенная. Философия как всемирно-историческое явление. Философия и предфилософия (протофилософия). Философия и эпос. Философия и другие формы культуры. Предфилософские идеи в Месопотамии, Индии, Китае, Греции. Проблемы философского понимания бытия и ее всеобщих атрибутов познания мира и человека. Место человека в природе и обществе. Философия в системе культуры. Проблема культуры мышления. Философия и наука, их соотношение в различных эпохах развития общества, единство и специфические черты. Основные отрасли философского знания.

Тема 3. направления и школы философии

Условия зарождения античной философии. Предфилософия: Гомер, Гесиод, "семь мудрецов".

Милетская школа: проблема первоначала.

Гераклит: изменение как тотальное свойство сущности, диалектические идеи.

Пифагор и пифагорейцы: число как первоначало, "математическая" трактовка мироздания, мистицизм.

Элейская школа: учение о бытии, отрицание движения и множественности, гиперрационализм, апории Зенона Элейского.

Демокрит: учение об атомах и пустоте.

Софисты: интерес к человеку, обществу, культуре, языку, гносеологический и этический релятивизм, критика религии, разграничение законов "по природе" и "по установлению".

Сократ: майевтика, требование определений, искусство спора, этический рационализм.

Платон: учение о мире идей (эйдосов) и мире вещей как источнике противопоставлений общего и единичного, единого и множественного, неизменного и изменчивого, совершенного и несовершенного и т.д. Учение о "припоминании", рационализм. Учение об идеальном государстве и критика существующих форм государства.

Аристотель: учение о 4 причинах каждой вещи, о форме и материи, об актуальном и потенциальном, о движении, телеологические идеи. Аристотель о душе, о формах государства. Этические идеи Аристотеля.

Эллинистическая и римская философия: возрастание индивидуализма, внимание к внутреннему миру, категории автаркия, атарасия.

Эпикур и эпикурейцы: отход от рационализма, проблема достижения счастья как центральная проблема философии, борьба со страхами, учение о причинности.

Стоицизм: идеал невозмутимости и спокойствия, учение о судьбе.

Скептицизм: учение о проблематичности адекватного познания.

Неоплатонизм: мир как эманация Единого, пересечение онтологического и этического аспектов.

Средневековая философия.

Классификация периодов: апологетика, патристика и схоластика. Теоцентризм как определяющий принцип средневековой философии. Зарождение средневековой философии, значение возникновения христианства.

Период патристики: Аврелий Августин. Проблема теодицеи, вопрос о сущности добра и зла, открытие внутренней противоречивости "я?", эсхатология, концепция "двух градов", проблема предопределения.

Период схоластики: Абеляр, Альберт Великий, Фома Аквинский, Уильям Оккам. Полемика реализма и номинализма. Проблема соотношения веры и разума. Доказательства бытия Бога.

Арабо-мусульманская средневековая философия: аль-Фараби, Авиценна, Аверроэс.

Тема 4. Учение о бытии

Философия эпохи Возрождения.

Антропоцентризм, гуманизм, пантеизм, секуляризация как тенденции мысли эпохи Возрождения: Пико дела Мирандола, Эразм Роттердамский, Николай Кузанский, Джордано Бруно. Новое понимание человека.

Натурфилософия эпохи Возрождения. Научная революция XVI-XVII вв. и её значение для формирования новой картины мира. Философия политики Н. Макиавелли. Утопии: Т. Мор, Т. Кампанелла

Тема 5. Диалектика

Философия Нового времени

Ф. Бэкон: теория ?идолов? (?призраков?), методологический эмпиризм, разработка метода индукции, новое понимание целей и значения науки.

Р. Декарт: проблема метода и её рационалистическое решение, методологическое сомнение. Учение о субстанции: дуализм (Р. Декарт), монизм (Б. Спиноза), плюрализм (Г.В. Лейбниц).

Т. Гоббс: теория общественного договора.

Сенсуализм Дж. Локка. Субъективный идеализм Дж. Беркли. Агностицизм Д. Юма.

Философия Просвещения: абсолютизация роли разума и науки, антиклерикализм, формирование теории общественного прогресса, развитие взглядов на природу общества. Французский материализм XVIII века.

Немецкая классическая философия: разграничение мира природы и мира культуры, развитие понимания субъекта как источника активности, развитие диалектики.

И. Кант: вещь в себе и феномен, априорные формы, кантовское объяснение источника наиболее общих свойств вещей, разум и антиномии, практический разум и нравственность, категорический императив.

Г.В.Ф. Гегель: идеалистическая диалектика, панлогизм, философия истории.

Зарождение неклассической философии. А. Шопенгауэр: мир как воля, мир как представление.

Л. Фейербах: антропологизм, религия как отчуждение лучших сторон человеческой сущности.

К. Маркс и Ф. Энгельс: материалистическое понимание человека, общества, культуры, теория общественно-экономических формаций, материалистическая диалектика.

Философия конца XIX ? XX веков.

Ф. Ницше: ?воля к власти?, ?мораль рабов? и ?мораль господ?, учение о сверхчеловеке.

Позитивизм ?первой волны?: О. Конт, Г. Спенсер. Позитивизм ?второй волны? (эмпириокритицизм): Э. Мах, Р. Авенариус. Неопозитивизм: М. Шлик, Р. Карнап, Б. Рассел, Л. Витгенштейн. Требование опоры на чувственно воспринимаемые данные как основа позитивистской философии.

Общая характеристика некоторых философских течений конца XIX ? начала XX вв.: прагматизм, неокантианство, феноменология (Э. Гуссерль), персонализм, неомонизм, философская герменевтика.

Психоанализ о сознании и бессознательном: З. Фрейд, К.Г. Юнг.

Экзистенциализм. С. Кьеркегор как предшественник экзистенциализма. М. Хайдеггер, К. Ясперс, Ж.П. Сартр, А. Камю: экзистенция, ?пограничные ситуации?, ?бытие-в-мире?, свобода и ответственность, проблема абсурда.

Структурализм, постструктурализм. Постмодернизм: критика метанарративов

Тема 6. Общество и его структура

Русская философия.

Основные этапы развития русской философии. Философская мысль Древней Руси. Становление светского философствования в XVIII веке. Русское Просвещение. Poleмика славянофилов и западников. Л.Н. Толстой: непротавление злу насиллем. В.С. Соловьёв: учение о всеединстве. Русская религиозная философия XX века: Н.А. Бердяев, С.Н. Булгаков, П. Флоренский.

Тема 7. Человек и смысл его существования

Тема 9. Онтология.

Бытие как центральная философская категория. Различные трактовки категории ?бытие? в истории философии (Гераклит, Парменид, Платон, Аристотель, средневековые философы, Гегель, экзистенциалисты и др.). Материализм, субъективный идеализм, объективный идеализм. Монизм, дуализм, плюрализм. Бытие и существование, сущность и существование. Бытие, ничто, нечто. Материальное и идеальное.

Категория ?субстанция?. Категория ?материя? в её историческом развитии.

Пространство и время как всеобщие формы бытия. Субстанциальная и реляционная концепции пространства и времени.

Движение, изменение, развитие. Диалектика. Законы диалектики.

Детерминизм и индетерминизм. Категория ?связь?, виды связей. Причинно-следственные связи. Специфицирующая причина, условия и повод. Динамические и статистические закономерности.

Система, структура, элемент. Типы систем.

Тема 8. Сознание. самосознание. личность.

Человек и общество.

Интегральная сущность человека. Биологическое и социальное в человеке. Соотношение понятий ?человек?, ?личность?, ?индивид?, ?индивидуальность?, их методологическое значение. Личность как продукт и субъект общественного развития. Процессы её социализации и конформизации.

Общество как предмет философского анализа. Философские основания моделей общества: натурализм, идеализм, материализм. Общественное производство и общественные отношения. Общественное бытие и общественное сознание. Структура общественного сознания.

Человек и природа. Понятие природы в ее предельно широком и узком содержаниях. Окружающая среда. Взаимодействие природного и социального. Историзм соотношения природы и общества. Современные проблемы экологии как противоречие в системе ?общество ? природа?. Учение о ноосфере.

Проблема происхождения человека и общества: различные точки зрения. Антропосоциогенез, его комплексный характер.

Философия истории. Проблема исторического прогресса, проблема единства истории человечества и её этапов. Формационная и цивилизационная концепции истории.

Человек в мире культуры. Культура и цивилизация. Категория ?ценность?. Нравственные, эстетические, религиозные ценности, их роль в жизни человека и общества.

Проблема жизни и смерти человека как конечности существования индивида и её преодоления в духовном опыте человечества. Постановки и сущность вопроса о предназначении человека.

Свобода и необходимость. Свобода и ответственность.

Человечество перед лицом глобальных проблем современности. Возможные пути их решения. Взаимодействие цивилизаций и сценарии будущего

Тема 9. Проблема познания. Философское учение об истине.

Сознание и познание.

Человеческое сознание, причины сложности его философского осмысления. Сознание как высшая форма отражения. Отражение как свойство материальных систем, его особенности в живой природе. Свойства сознания: идеальность, интенциональность, креативность. Социальная природа сознания. Сознание и язык. Сознание и бессознательное.

Субъект и объект познания. Чувственное и рациональное познание, их формы. Категория ?истина?, различные концепции истины: корреспондентная (классическая), когерентная, конвенциональная, прагматическая. Критерии истины. Проблема познаваемости истины. Гносеологический оптимизм, скептицизм, агностицизм. Вера и знание. Познание, творчество, практика. Иррациональное в познании. Культурно-историческая обусловленность процессов познания.

Научное познание и его специфические признаки. Критерии научности. Верификация и фальсификация. Эмпирический и теоретический уровни научного познания. Формы и методы научного познания. Научное и вненаучное познание, их взаимодействие. Социальные функции науки. Наука и техника. Концепции развития науки Т. Куна и И. Лакатоса.

Аннотация программы дисциплины

Основы цифровой грамотности

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "ФТД.N.02 Факультативные дисциплины" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к .

Осваивается на 1 курсе в 2 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) на 72 часа(ов).

Контактная работа - 36 часа(ов), в том числе лекции - 18 часа(ов), практические занятия - 18 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 36 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет во 2 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- основы алгоритмизации программирования на языке Python;
- приемы создания программ в среде Jupyter Notebook (Python);

Должен уметь:

- применять полученные знания при решении практических задач профессиональной деятельности;
- создавать программы средствами языка программирования Python

Должен владеть:

- способен интегрировать программные библиотеки в язык программирования Python
- основными методами и приемами решения задач по темам дисциплины

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Основы программирования на языке Python

Язык программирования Python. Структура программы. Сначала мы будем разрабатывать довольно простые программы, которые практически всегда будут состоять всего из одного модуля. Модули, в свою очередь, состоят из более простых структурных единиц. В модулях содержится код на языке Python, состоящий из инструкций.

Тема 2. Разработка прикладных программ на Python

Библиотеки Python. Стандартная библиотека. Сетевые возможности языка Python. Использование языка Python для математических расчётов. Инструкции могут содержать выражения. И если инструкции определяют, какие действия будут выполнены над информацией, то выражения в составе инструкций определяют, над какими именно данными будут выполнены действия, описанные в инструкции.

Тема 3. Структура программы. Типы данных: простые и структурированные.

Типы данных: простые и структурированные. Условный оператор. Оператор выбора. Циклы for, while. Операндами для операций могут быть литералы, выражения и переменные. В описанном нами примере операндами разности являются литералы, то есть числа, которые записаны при написании кода, а для операции умножения - литерал, то есть число 2, а также выражение, то есть разность чисел 10 и 4. Операндами могут быть и переменные.

Тема 4. Условный оператор. Оператор выбора. Циклы.

Условный оператор в стандартной форме (логического выражения). While - один из самых универсальных циклов в Python, поэтому довольно медленный. Выполняет тело цикла до тех пор, пока условие цикла истинно. Этот цикл проходится по любому итерируемому объекту (например строке или списку), и во время каждого прохода выполняет тело цикла.

Тема 5. Работа с программными модулями. Библиотека Pandas

Построение диаграмм и анализ данных с применением графических библиотек matplotlib, pandas. С помощью параметра kind можно изменить тип графика, например, на bar chart. Matplotlib позволяет очень гибко настраивать графики. На графике можно изменить почти все, что угодно, но потребуются порыться в документации и найти нужные параметры. Например, параметр rot отвечает за угол наклона подписей к оси x.

Аннотация программы дисциплины

Карьерная навигация

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "ФТД.N.03 Факультативные дисциплины" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к .

Осваивается на 2 курсе в 4 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) на 72 часа(ов).

Контактная работа - 36 часа(ов), в том числе лекции - 8 часа(ов), практические занятия - 28 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 36 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 4 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- основные понятия и принципы планирования профессиональной карьеры;
- механизмы карьерного процесса;
- методику планирования карьеры;

- основы управления карьерой;
- особенности формирования рынка труда;

Должен уметь:

- ставить карьерные цели;
- оценивать текущую ситуацию на рынке труда;
- использовать различные источники для поиска информации;
- анализировать объявления работодателей и подготавливать необходимые для трудоустройства документы;

Должен владеть:

- технологиями успешного трудоустройства;
- навыками планирования своей карьеры;
- приемами анализа и оценки собственной профессиональной деятельности, программ, механизмов и форм развития профессиональной компетентности на соответствующем уровне образования.

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Тема 1. Деловая карьера

Понятие и виды деловой карьеры, факторы, обеспечивающие карьерную успешность, модели карьерных процессов. Карьера вертикальная и горизонтальная. Карьера скрытая и ступенчатая. Сущность управления карьерой. Деловая карьера. Диагностика и развитие карьерной компетентности. Моделирование карьерных процессов.

Тема 2. Тема 2. Осознанная карьера, карьерный маршрут, целеполагание

Осознанная карьера, карьерный маршрут, целеполагание. Волонтерство, стажерство, практика в компаниях как вклад в будущую карьеру. Современные технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала. Поведенческие индикаторы, карьерный сценарий, карьерный супервайзер, ассессмент. Карьерный кризис молодости (соответствующий кризису начала трудовой деятельности).

Тема 3. Тема 3. Устройство на работу и адаптация в коллективе

Устройство на работу и адаптация в коллективе.

Первый день на новой работе. Умение войти в новый коллектив. Правила поведения новичка на работе (одежда для работы, манеры, достоинство) Методы адаптации. Правила планирования начала, середины и завершения рабочего дня. Работа на отказ (ненужная безотказность).

Тема 4. Тема 4. Лекция от работодателя по профилю

Лекция от работодателя по профилю студентов (приглашается представитель компании работодателя).

Информация о компании работодателя, о специфике работы по специальности, о вакансиях. Игровой интерактив (ребусы, вопросы, кейсы и т.п.). Возможности для молодых специалистов в компании. Рекомендации по трудоустройству.

Аннотация программы дисциплины

Правовой статус лиц с ОВЗ

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "ФТД.N.04 Факультативные дисциплины" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к .

Осваивается на 4 курсе в 7 семестре.

2. Трудоемкость

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетных(ые) единиц(ы) на 36 часа(ов).

Контактная работа - 18 часа(ов), в том числе лекции - 10 часа(ов), практические занятия - 8 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 18 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 7 семестре.

3. Знать, уметь, владеть

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- категории лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- законодательство, регулирующее правовой статус лиц с ОВЗ;
- права лиц с ОВЗ;
- правила инклюзивного общения, психологические потребности лиц с ограниченными возможностями

Должен уметь:

- находить и применять нужные положения законодательства по правам лиц с ОВЗ;
- организовать работу по успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями;
- предлагать изменения и этапы внедрения программы адаптации лиц с ограниченными возможностями;

Должен владеть:

- правовой терминологией, навыками работы с законодательными и другими нормативно-правовыми актами;
- навыками разработки и детализации этапов внедрения программ адаптации лиц с ограниченными возможностями;
- навыками координации работы по успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями

4. Содержание (разделы)

Тема 1. Понятие и правовые основы статуса лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Понятие и соотношение социального обеспечения, социального страхования и социальной защиты. Конституционное право каждого на социальное обеспечение и роль государства в его реализации. Становление и развитие отрасли права социального обеспечения. Организационно-правовые формы социального обеспечения в Российской Федерации. Правовой статус лица с ОВЗ. Правовой статус инвалида.

Тема 2. Порядок и условия признания лица инвалидом

Система источников права о защите прав лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов: 1) международные акты; 2) федеральное законодательство;

3) региональное законодательство; 4) нормативные правовые акты органов местного самоуправления. Характеристика и значение Государственной программы РФ "Доступная среда". Условия признания гражданина инвалидом. Система федеральных учреждений медико-социальной экспертизы и порядок прохождения медико-социальной экспертизы.

Тема 3. Охрана здоровья инвалидов. Права инвалидов в области здравоохранения

Определение и характеристика групп инвалидности. Медицинская помощь инвалидам и порядок ее предоставления. государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи. Виды и формы оказания медицинской помощи инвалидам. Нормативное регулирование права лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов на получение медицинских услуг.

Тема 4. Право на образование лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Адаптированная основная для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательная программа, порядок ее разработки и содержание. Получение образования на дому: условия и порядок. Доступная среда учебных заведений и их приспособленность для лиц, имеющих статус инвалида или лица с ограниченными возможностями здоровья.

Тема 5. Право инвалидов на материальное обеспечение

Материальное обеспечение инвалидов: нормативное регулирование и виды. Ежемесячная денежная выплата инвалидам: понятие, размеры, порядок выплаты. Пенсионное обеспечение инвалидов: виды и нормативная основа. Страховые пенсии по инвалидности: условия и порядок установления, размер. Государственные пенсии по инвалидности: условия и порядок установления, размер. Приостановление, возобновление, прекращение и восстановление выплаты пенсий. Индексация пенсий и порядок ее проведения.

Тема 6. Обеспечение занятости инвалидов

Прием на работу инвалидов: порядок и необходимые документы. Квотирование рабочих мест для инвалидов. Специальные рабочие места для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья и обязанность работодателя по их созданию. Гарантии трудовых прав инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Тема 7. Право инвалидов на социально-бытовое обслуживание

Социальное обслуживание инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: формы, порядок, условия предоставления указанного социального обслуживания. Виды социальных услуг, предоставляемых

инвалидам. Социальная поддержка. Волонтерство. Помощь добровольцев лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам.