

АННОТАЦИЯ
Рабочей программы модуля
ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ
 Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
 Профиль Инновационные технологии управления персоналом организации

1. Цель освоения учебной дисциплины: формирование у магистрантов формированием теоретических и методологических знаний и практических навыков по формированию системы управления организацией и ее персоналом на основе организационного проектирования, проведению системного обследования и анализа состояния системы управления организацией и ее персоналом, разработке организационного проектирования СУП.

2. Общая трудоёмкость учебной дисциплины: 6 зач.ед (216 час.)

3. Объем контактной работы: 81 час

4. Дидактические единицы:

Тема 1 Введение в теорию организации. Системный подход к изучению организации.

Тема 2 Организационные структуры.

Тема 3 Жизненный цикл организации.

Тема 4 Свойства, принципы и законы организационного развития.

Тема 5 Проектирование организационной структуры управления.

Тема 6 Организационное проектирование системы управления персоналом.

5. Результаты освоения учебной дисциплины:

Код и наименование компетенции	Результаты освоения учебной дисциплины (индикаторы достижения компетенций)		
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Знать экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теорию и право, существующие передовые практики и научные исследования в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.	ОПК-1.2 Уметь применять знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права, обобщать существующие передовые практики и научные исследования в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.3 Владеть навыками применения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права, обобщения и критической оценки передовых практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1. Знает необходимые для организационных изменений правовые нормы и методы осуществления.	ОПК-4.2. Умеет анализировать альтернативные варианты проектов для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ.	ОПК-4.3. Владеет навыками разработки организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Знать основные философские учения; базовые подходы к изучению и осмыслению межкультурного разнообразия общества;	УК-5.2 Уметь учитывать разнообразие культур, интерпретировать историю России в контексте мирового развития;	УК-5.3 Владеть навыками осуществления профессиональной деятельности с учетом социальных, этических, исторических условий межкультурного взаимодействия
ПК-1. Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	ПК -1.1 Знать идеи, лежащие в основе управления персоналом; основы взаимосвязи с другими направлениями науки об управлении; теории управления персоналом; основы кадровой и социальной политики, кадровой стратегии.	ПК- 1.2 Уметь разрабатывать философию организации; разрабатывать концепцию управления персоналом; разрабатывать кадровую и социальную политику организации; разрабатывать стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации.	ПК-1.3 Владеть философско-концептуальным понятийным аппаратом управления персоналом; навыками разработки и реализации философии и концепции управления персоналом; навыками разработки кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации.
ПК-9 Способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации,	ПК-9.1 Знать основные положения Трудового кодекса РФ, средства достижения комфортных	ПК-9.2 Уметь мыслить системно и целостно в рамках Трудового кодекса РФ, организовать первоочередные меры по созданию	ПК-9.3 Владеть навыками внедрения кадровой и социальной политики организации, навыками

оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.	условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, особенности разработки и реализации стратегических планов по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.	комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.	формирования бюджета затрат на организацию первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, навыками определения направления деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
--	--	--	--

6. Промежуточная аттестация: экзамен

7. Семестры: 1

АННОТАЦИЯ
Рабочей программы модуля

**РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Профиль Инновационные технологии управления персоналом организации

1. Цель освоения учебной дисциплины: является необходимостью повышения эффективности системы трудового права в современных организациях. Трудовое законодательство представляет собой отрасль российского права, регулирующую отношения между работниками и работодателями, а также тесно связанные с ними иные отношения. Правовое обеспечение трудовых отношений регулируется непосредственно Трудовым кодексом Российской Федерации, а также иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Общая трудоёмкость учебной дисциплины: 6 зач.ед (216 час.)

3. Объем контактной работы: 81 час

4. Дидактические единицы:

Тема 1. Значение труда и трудового права в истории и современном обществе.
Понятие, предмет, метод и система трудового права.

Тема 2. Влияние Международного трудового права на трудовое право России.

Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда.

Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Тема 5. Коллективные договора и соглашения. Трудовой договор. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Тема 6. Профессиональное обучение работников.

Тема 7. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Тема 8. Рабочее время и время отдыха. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.
Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации. Охрана труда.

Тема 9. Понятие и виды трудовых споров. Защита трудовых прав работников.

5. Результаты освоения учебной дисциплины:

Код и наименование компетенции	Результаты освоения учебной дисциплины (индикаторы достижения компетенций)		
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики	ОПК-1.1 Знать экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теорию и право, существующие передовые практики и научные исследования в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.	ОПК-1.2 Уметь применять знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права, обобщать существующие передовые практики и научные исследования в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.3 Владеть навыками применения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права, обобщения и критической оценки передовых практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях			
ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.	ПК-8.1 Знать теоретические основы управления персоналом организации; способы построения организационной культуры, профилактики конфликтов и поддержания комфортного морально-психологического климата в организации.	ПК-8.2 Уметь учитывать социальные, этно-конфессиональные и культурные различия членов организации; предупреждать и разрешать конфликты, возникающие в ходе профессиональной деятельности, анализировать их причины и последствия.	ПК-8.3 Владеть навыками создания и поддержания в организации эффективной организационной культуры, профилактики конфликтов в кросскультурной среде и поддержания комфортного морально-психологического климата.
ПК-9 Способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.	ПК-9.1 Знать основные положения Трудового кодекса РФ, средства достижения комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, особенности разработки и реализации стратегических планов по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий	ПК-9.2 Уметь мыслить системно и целостно в рамках Трудового кодекса РФ, организовать первоочередные меры по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения	ПК-9.3 Владеть навыками внедрения кадровой и социальной политики организации, навыками формирования бюджета затрат на организацию первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, навыками определения направления деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий

	персонала организации.	безопасности для различных категорий персонала организации.	персонала организации
ПК-10. Умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.	ПК-10.1 Знать сущность, назначение корпоративных стандартов в области управления персоналом; специфику корпоративных стандартов в области управления и деловой оценки персонала.	ПК-10.2 Уметь разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области деловой оценки персонала; собирать информацию для разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом.	ПК-10.3 Владеть навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов в области деловой оценки персонала.

6. Промежуточная аттестация: экзамен

7. Семестры: 1

АННОТАЦИЯ
Рабочей программы модуля

ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Профиль Инновационные технологии управления персоналом организации

1. Цель освоения учебной дисциплины: формирование у студентов компетенций в области теории управления персоналом и практических навыков самостоятельного формирования и совершенствования технологий управления персоналом организации.

2. Общая трудоёмкость учебной дисциплины: 6 зач.ед (216 час.)

3. Объем контактной работы: 81 час

4. Дидактические единицы:

Раздел № 1. Основы планирования и формирования системы управления персоналом

Тема 1.1. Методология управления персоналом

Тема 1.2. Формирование системы управления персоналом

Тема 1.3 Планирование работы с персоналом организации

Раздел № 2. Технологии управления персоналом организации

Тема 2.1. Технологии управления наймом и оценкой персонала

Тема 2.2. Технология управления использованием персонала

Тема 2.3. Технология управления развитием и поведением персонала

5. Результаты освоения учебной дисциплины:

Код и наименование компетенции	Результаты освоения учебной дисциплины (индикаторы достижения компетенций)		
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Знать стратегии политик и технологии управления персоналом организации, методы оценки их эффективности	ОПК-3.2 Уметь выбирать и разрабатывать стратегию политик и технологии управления персоналом организации, применять методы оценки их эффективности	ОПК- 3.3 Владеть навыками разработки и реализации стратегии политик и технологий управления персоналом и оценивать их социальную и экономическую эффективность
ПК-2. Умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления	ПК-2.1 Знать общую характеристику персонала организации; приемы, методы воздействия на работников	ПК-2.2 Уметь использовать различные методики оценки работников организации; применять количественные и качественные методы анализа при проведении исследований; выделять приоритеты в	ПК-2.3 Владеть навыками разработки и внедрения планов совершенствования системы управления сотрудниками организации

персоналом в организации		управлении персоналом	
ПК-3. Умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	ПК-3.1 Знать основы найма, разработки и внедрения процедур подбора и отбора персонала; программы отбора персонала; процедуры подбора и отбора персонала	ПК-3.2 Уметь применять на практике процедуры подбора и отбора персонала; применять программы отбора персонала; подбирать процедуры подбора и отбора персонала	ПК-3.3 Владеть программами и процедурами отбора и подбора персонала; процедурами отбора и подбора персонала; методами деловой оценки персонала
ПК-4. Умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	ПК-4.1 Знать теоретические основы управления персоналом; виды, формы, методики и современные технологии адаптации персонала организации	ПК-4.2 Уметь определять цели и задачи, строить модели управления человеческими ресурсами; разрабатывать программы адаптации персонала и рассчитывать их эффективность	ПК-4.3 Владеть навыками управления персоналом; методиками адаптации персонала; навыками разработки и реализации политики адаптации персонала организации
ПК-5. Умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	ПК-5.1 Знать виды, формы, методы обучения и развития персонала	ПК-5.2 Уметь разрабатывать и внедрять систему обучения и развития персонала организации	ПК-5.3 Владеть технологиями обучения и развития персонала
ПК-6. Умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ПК-6.1 Знать основные виды деловой оценки персонала	ПК-6.2 Уметь определять цели и задачи деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ПК-6.3 Владеть инструментами деловой оценки персонала
ПК-7. Умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и	ПК-7.1 Знать принципы, сущность и содержание процессов мотивации и стимулирования	ПК-7.2 Уметь проводить анализ комплекса внешних и внутренних факторов, стратегических целей и задач	ПК-7.3 Владеть навыками диагностики мотивационного профиля персонала, современными технологиями

внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	трудовой деятельности, их взаимосвязь со стратегиями управления персоналом и развития компании в целом	организации и на его основе проектировать и реализовывать систему мотивации и стимулирования персонала	управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
--	---	--	---

6. Промежуточная аттестация: экзамен

7. Семестры: 1

АННОТАЦИЯ
Рабочей программы модуля

АУДИТ ПЕРСОНАЛА И КАДРОВОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Профиль Инновационные технологии управления персоналом организации

1. Цель освоения учебной дисциплины: формирование у студентов компетенций в области теории и практических навыков самостоятельного проведения аудита персонала и кадровой документации.

2. Общая трудоёмкость учебной дисциплины: 6 зач.ед (216 час.)

3. Объем контактной работы: 81 час

4. Дидактические единицы:

Раздел № 1. Организация кадрового делопроизводства и аудит кадровой документации

Тема 1.1. Нормативно-правовая и методическая база кадрового делопроизводства

Тема 1.2. Анализ кадровой документации

Тема 1.3. Аудит кадровой документации

Раздел № 2. Аудит персонала

Тема 2.1. Сущность аудита персонала, его основные элементы

Тема 2.2. Методы и основные этапы аудита персонала

Тема 2.3. Методологические основы проведения аудита персонала в организации

5. Результаты освоения учебной дисциплины:

Код и наименование компетенции	Результаты освоения учебной дисциплины (индикаторы достижения компетенций)		
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутое методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Знать продвинутое методы сбора, обработки и анализа данных для решения управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.2 Уметь применять продвинутое методы сбора, обработки и анализа данных для решения управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.3 Владеть навыками комплексного подхода обработки данных, использования продвинутых методов их обработки и анализа для решения управленческих и исследовательских задач
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Знать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	ОПК-5.2 Уметь выбирать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.3 Владеть навыками применения современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач

ПК-2. Умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	ПК-2.1 Знать общую характеристику персонала организации; приемы, методы воздействия на работников	ПК-2.2 Уметь использовать различные методики оценки работников организации; применять количественные и качественные методы анализа при проведении исследований; выделять приоритеты в управлении персоналом	ПК-2.3 Владеть навыками разработки и внедрения планов совершенствования системы управления сотрудниками организации
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Знать особенности систематизации информации, полученной из разных источников и методы ее критического анализа	УК-1.2 Уметь выявлять системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами, практиками и определять противоречия, возникающие в данных связях и отношениях; применять методы критического анализа и системный подход в интеллектуальной деятельности	УК-1.3 Владеть навыками критического анализа и синтеза научной информации; навыками логической аргументации выводов и суждений, выработки стратегий действий в решении профессиональных задач
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1 Знать современные коммуникативные технологии, правила и особенности ее осуществления в устной и письменной формах на русском и иностранном языках	УК-4.2 Уметь вести деловую переписку деловые переговоры на русском языке; выявлять и устранять языковые ошибки.	УК-4.3 Владеть навыками понимания устной речи на иностранном языке; навыками чтения и понимания со словарем информации на иностранном языке на темы повседневного и делового общения.

6. Промежуточная аттестация: экзамен

7. Семестры: 2

АННОТАЦИЯ
Рабочей программы модуля

ИННОВАЦИОННЫЙ КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Профиль Инновационные технологии управления персоналом организации

1. Цель освоения учебной дисциплины: формирование у студентов компетенций теоретических знаний и практических навыков в области управления инновационной деятельностью в кадровой работе предприятий.

2. Общая трудоёмкость учебной дисциплины: 6 зач.ед (216 час.)

3. Объем контактной работы: 81 час

4. Дидактические единицы:

Раздел № 1. Современная инновационная деятельность фирм

Тема 1.1. Инновации, инновационные процессы в рыночной экономике

Тема 1.2. Предприятие как субъект инновационной деятельности

Тема 1.3. Человеческий капитал – форма реализации персонала в современной организации

Раздел № 2. Инновации в управлении персоналом

Тема 2.1. Управление новаторской деятельностью персонала в организации

Тема 2.2. Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности

Тема 2.3. Управленческие технологии внедрения инноваций

5. Результаты освоения учебной дисциплины:

Код и наименование компетенции	Результаты освоения учебной дисциплины (индикаторы достижения компетенций)		
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Знает необходимые для организационных изменений правовые нормы и методы осуществления	ОПК-4.2 Умеет анализировать альтернативные варианты проектов для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ	ОПК-4.3 Владеет навыками разработки организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
ПК-2. Умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	ПК-2.1 Знать общую характеристику персонала организации; приемы, методы воздействия на работников	ПК-2.2 Уметь использовать различные методики оценки работников организации; применять количественные и качественные методы анализа при проведении исследований; выделять приоритеты в управлении персоналом	ПК-2.3 Владеть навыками разработки и внедрения планов совершенствования системы управления сотрудниками организации

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Знает методы представления и описания результатов проектной деятельности; методы, критерии и параметры оценки результатов выполнения проекта; принципы, методы и требования, предъявляемые к проектной работе.	УК-2.2 Умеет обосновывать практическую и теоретическую значимость полученных результатов; проверять и анализировать проектную документацию; прогнозировать развитие процессов в проектной профессиональной области; выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации в целях реализации проекта; анализировать проектную документацию; рассчитывать качественные и количественные результаты, сроки выполнения проектной работы.	УК-2.3 Владеет навыками управления проектами в области, соответствующей профессиональной деятельности, в том числе: навыками распределения заданий и побуждения других к достижению целей; навыками управления разработкой технического задания проекта, управления реализацией профильной проектной работы; управления процессом обсуждения и доработки проекта; навыками разработки программы реализации проекта в профессиональной области; навыками организации проведения профессионального обсуждения проекта, участия в ведении проектной документации; навыками проектирования план-графика реализации проекта; определения требований к результатам реализации проекта, участия в научных дискуссиях и круглых столах.
--	--	---	--

УК-3.Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Знать особенности принятия совместных решений в команде; условия эффективного социального взаимодействия	УК-3.2 Уметь осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом в рамках социального взаимодействия	УК-3.3 Владеть навыками командной работы; навыками установки контакта и определения собственной роли в команде, выработки стратегии достижения поставленной цели
---	---	--	--

6. Промежуточная аттестация: экзамен

7. Семестры: 3

АННОТАЦИЯ
Рабочей программы модуля

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Профиль Инновационные технологии управления персоналом организации

1. Цель освоения учебной дисциплины: формирование у студента комплекса знаний по теоретическим основам о кадровой безопасности, приобретение практических навыков в области управления процессом предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.

2. Общая трудоёмкость учебной дисциплины: 6 зач.ед (216 час.)

3. Объем контактной работы: 81 час

4. Дидактические единицы:

Тема 1 Методология кадровой безопасности организации. Концепция безопасности кадрового развития компании.

Тема 2 Классификация противоправных действий, совершаемых сотрудниками компании. Противодействие угрозам, функции системы безопасности. Борьба с коррупцией.

Тема 3 Экономическая безопасность предприятия. Анализ контрагентов и деловая разведка.

Тема 4 Информационная безопасность предприятия.

Тема 5 Защита персональных данных, а также сведений, составляющих государственную, коммерческую, налоговую и банковскую тайны.

Тема 6 Увольнение персонала. Лояльность персонала в организации.

5. Результаты освоения учебной дисциплины:

Код и наименование компетенции	Результаты освоения учебной дисциплины (индикаторы достижения компетенций)		
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.	УК-2.1 Знает методы представления и описания результатов проектной деятельности; методы, критерии и параметры оценки результатов выполнения проекта; принципы, методы и требования, предъявляемые к проектной работе.	УК-2.2 Умеет обосновывать практическую и теоретическую значимость полученных результатов; проверять и анализировать проектную документацию; прогнозировать развитие процессов в проектной профессиональной области; выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации в целях реализации проекта;	УК-2.2 Владеет навыками управления проектами в области, соответствующей профессиональной деятельности, в том числе: навыками распределения заданий и побуждения других к достижению целей; навыками управления разработкой технического задания проекта, управления реализацией профильной проектной работы;

		анализировать проектную документацию; рассчитывать качественные и количественные результаты, сроки выполнения проектной работы.	управления процессом обсуждения и доработки проекта; навыками разработки программы реализации проекта в профессиональной области; навыками организации проведения профессионального обсуждения проекта, участия в ведении проектной документации; навыками проектирования план-графика реализации проекта; определения требований к результатам реализации проекта, участия в научных дискуссиях и круглых столах.
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая стратегию для достижения поставленной цели.	УК-3.1 Знать особенности принятия совместных решений в команде; условия эффективного социального взаимодействия.	УК-3.2. Уметь осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом в рамках социального взаимодействия.	УК-3.3. Владеть навыками командной работы; навыками установки контакта и определения собственной роли в команде, выработки стратегии достижения поставленной цели.
ПК-3. Умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	ПК-3.1 Знать основы найма, разработки и внедрения процедур подбора и отбора персонала; программы отбора персонала; процедуры подбора и отбора персонала	ПК-3.2 Уметь применять на практике процедуры подбора и отбора персонала; применять программы отбора персонала; подбирать процедуры подбора и отбора персонала.	ПК-3.3 Владеть программами и процедурами отбора и подбора персонала; процедурами отбора и подбора персонала; методами деловой оценки персонала

ПК-4. Умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	ПК-4.1 Знать теоретические основы управления персоналом; виды, формы, методики и современные технологии адаптации персонала организации	ПК-4.2 Уметь определять цели и задачи, строить модели управления человеческими ресурсами; разрабатывать программы адаптации персонала и рассчитывать их эффективность	ПК-4.3 Владеть навыками управления персоналом; методиками адаптации персонала; навыками разработки и реализации политики адаптации персонала организации.
ПК-6. Умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ПК-6.1 Знать основные виды деловой оценки персонала.	ПК-6.2 Уметь определять цели и задачи деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ПК-6.3 Владеть инструментами деловой оценки персонала.
ПК-9 Способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.	ПК-9.1 Знать основные положения Трудового кодекса РФ, средства достижения комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, особенности разработки и реализации стратегических планов по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий	ПК-9.2 Уметь мыслить системно и целостно в рамках Трудового кодекса РФ, организовать первоочередные меры по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для	ПК-9.3 Владеть навыками внедрения кадровой и социальной политики организации, навыками формирования бюджета затрат на организацию первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, навыками определения направления деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

	персонала организации.	различных категорий персонала организации.	
--	---------------------------	---	--

6. Промежуточная аттестация: экзамен

7. Семестры: 2

АННОТАЦИЯ
Рабочей программы модуля

**УЧЕТ ЗАТРАТ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ,
КАЛЬКУЛИРОВАНИЕ И БЮДЖЕТИРОВАНИЕ**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Профиль Инновационные технологии управления персоналом организации

1. Цель освоения учебной дисциплины: формирование у студентов компетенций в области теории бюджетного управления персоналом и приобретение практических навыков в области ведения учета затрат и организации системы калькуляционного учета в кадровой сфере.

2. Общая трудоёмкость учебной дисциплины: 6 зач.ед (216 час.)

3. Объем контактной работы: 81 час

4. Дидактические единицы:

Раздел № 1. Бюджет службы персонала в системе планов предприятия

Тема 1.1. Сущность бюджетного управления как инструмента управления персоналом.

Тема 1.2. Управленческий учет и его роль в бюджетном управлении.

Тема 1.3. Затраты и расходы: классификация, учет, поведение.

Тема 1.4. Методы калькулирования себестоимости работ.

Раздел № 2. Бюджетное управление персоналом

Тема 2.1. Технология составления HR-бюджета.

Тема 2.2. Регулирование расходов на персонал.

Тема 2.3. Постановка бюджетного управления.

Тема 2.4. Эффективность работы службы управления персоналом в системе сбалансированных показателей

Тема 2.5. Совершенствование деятельности службы управления персоналом.

5. Результаты освоения учебной дисциплины:

Код и наименование компетенции	Результаты освоения учебной дисциплины (индикаторы достижения компетенций)		
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Знать особенности систематизации информации, полученной из разных источников и методы ее критического анализа	УК-1.2 Уметь выявлять системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами, практиками и определять противоречия, возникающие в данных связях и отношениях; применять методы критического анализа и системный подход в интеллектуальной деятельности	УК-1.3 Владеть навыками критического анализа и синтеза научной информации; навыками логической аргументации выводов и суждений, выработки стратегий действий в решении профессиональных задач

ПК-1. Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	ПК-1.1 Знать идеи, лежащие в основе управления персоналом; основы взаимосвязи с другими направлениями науки об управлении; теории управления персоналом; основы кадровой и социальной политики, кадровой стратегии	ПК-1.2 Уметь разрабатывать философию организации; разрабатывать концепцию управления персоналом; разрабатывать кадровую и социальную политику организации; разрабатывать стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации	ПК-1.3 Владеть философско-концептуальным понятийным аппаратом управления персоналом; навыками разработки и реализации философии и концепции управления персоналом; навыками разработки кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации
ПК-5. Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	ПК-5.1 Знать виды, формы, методы обучения и развития персонала	ПК-5.2 Уметь разрабатывать и внедрять систему обучения и развития персонала организации	ПК-5.3 Владеть технологиями обучения и развития персонала

6. Промежуточная аттестация: экзамен

7. Семестры: 2

АННОТАЦИЯ
Рабочей программы модуля

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ И HR-ИНЖЕНИРИНГ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Профиль Инновационные технологии управления персоналом организации

1. Цель освоения учебной дисциплины: формирование у студента комплекса знаний по теоретическим основам науки о труде и приобретение базовых умений и навыков в области управления трудом, функционально- стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом, и приобретение практических навыков по инновационному управлению трудом. Развитие компетентностей студентов, способствующих решению профессиональных задач будущего специалиста в области управления персоналом способных реализовывать инновационные принципы и методы управления.

2. Общая трудоёмкость учебной дисциплины: 9 зач.ед (324 час.)

3. Объем контактной работы: 108 час

4. Дидактические единицы:

Раздел 1 Инновационное управление трудом

Тема 1. Теоретические и методологические основы управления трудом

Тема 1.2 Инновационные методы управления трудом

Тема 1.3 Управление мотивацией труда

Раздел 2 Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Тема 2.1. Инновационный процесс: методологические основы, специфика проявления в сфере управления персоналом

Тема 2.2 Методология HR-инжиниринга

Тема 2.3 Актуальные направления реализации инновационных технологий в сфере разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Раздел 3 Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом

3.1 Теоретические основы функционально-стоимостного анализа систем и технологий управления персоналом

Тема 3.2 Функционально-трудовой анализ

Тема 3.2 Этапы и содержание функционально-стоимостного анализа управления персоналом

5. Результаты освоения учебной дисциплины:

Код и наименование компетенции	Результаты освоения учебной дисциплины (индикаторы достижения компетенций)		
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.	УК-2.1 Знает методы представления и описания результатов проектной деятельности; методы, критерии и параметры оценки результатов выполнения проекта; принципы, методы	УК-2.2 Умеет обосновывать практическую и теоретическую значимость полученных результатов; проверять и анализировать проектную документацию; прогнозировать развитие процессов	УК-2.2 Владеет навыками управления проектами в области, соответствующей профессиональной деятельности, в том числе: навыками распределения заданий и побуждения других к достижению

	и требования, предъявляемые к проектной работе.	в проектной профессиональной области; выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации в целях реализации проекта; анализировать проектную документацию; рассчитывать качественные и количественные результаты, сроки выполнения проектной работы.	целей; навыками управления разработкой технического задания проекта, управления реализацией профильной проектной работы; управления процессом обсуждения и доработки проекта; навыками разработки программы реализации проекта в профессиональной области; навыками организации проведения профессионального обсуждения проекта, участия в ведении проектной документации; навыками проектирования план-графика реализации проекта; определения требований к результатам реализации проекта, участия в научных дискуссиях и круглых столах.
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая стратегию для достижения поставленной цели.	УК-3.1 Знать особенности принятия совместных решений в команде; условия эффективного социального взаимодействия.	УК-3.2. Уметь осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом в рамках социального взаимодействия.	УК-3.3. Владеть навыками командной работы; навыками установки контакта и определения собственной роли в команде, выработки стратегии достижения поставленной цели.
ПК-2. Умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный	ПК-2.1 Знать общую характеристику	ПК-2.2 Уметь использовать различные	ПК-2.3 Владеть навыками разработки и внедрения планов

капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.	персонала организации; приемы, методы воздействия на работников.	методики оценки работников организации; применять количественные и качественные методы анализа при проведении исследований; выделять приоритеты в управлении персоналом.	совершенствования системы управления сотрудниками организации.
ПК-7 Умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.	ПК-7.1 Знать принципы, сущность и содержание процессов мотивации и стимулирования трудовой деятельности, их взаимосвязь со стратегиями управления персоналом и развития компании в целом.	ПК-7.2 Уметь проводить анализ комплекса внешних и внутренних факторов, стратегических целей и задач организации и на его основе проектировать и реализовывать систему мотивации и стимулирования персонала.	ПК-7.3 Владеть навыками диагностики мотивационного профиля персонала, современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
ПК-8 Способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.	ПК-8.1 Знать теоретические основы управления персоналом организации; способы построения организационной культуры, профилактики конфликтов и поддержания комфортного морально-психологического климата в организации.	ПК-8.2 Уметь учитывать социальные, этно-конфессиональные и культурные различия членов организации; предупреждать и разрешать конфликты, возникающие в ходе профессиональной деятельности, анализировать их причины и последствия.	ПК-8.3 Владеть навыками создания и поддержания в организации эффективной организационной культуры, профилактики конфликтов в кросскультурной среде и поддержания комфортного морально-психологического климата.
ПК-9 Способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий	ПК-9.1 Знать основные положения Трудового кодекса РФ, средства достижения	ПК-9.2 Уметь мыслить системно и целостно в рамках Трудового кодекса РФ, организовать первоочередные	ПК-9.3 Владеть навыками внедрения кадровой и социальной политики организации,

труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.	комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, особенности разработки и реализации стратегических планов по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	меры по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	навыками формирования бюджета затрат на организацию первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, навыками определения направления деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
ПК-10. Умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.	ПК-10.1 Знать сущность, назначение корпоративных стандартов в области управления персоналом; специфику корпоративных стандартов в области управления и деловой оценки персонала.	ПК-10.2 Уметь разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области деловой оценки персонала; собирать информацию для разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом	ПК-10.3 Владеть навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов в области деловой оценки персонала

6. Промежуточная аттестация: экзамен

7. Семестры: 3

АННОТАЦИЯ Рабочей программы модуля

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Профиль Инновационные технологии управления персоналом организации

1. Цель освоения учебной дисциплины: формирование у магистрантов теоретических и методологических знаний и практических навыков и умений по базовым принципам научного управления: социально-экономическими процессами и их взаимосвязи с социальной политикой государства; современными системами мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала; возможностям управленческого воздействия на корпоративную культуру организаций.

2. Общая трудоёмкость учебной дисциплины: 9 зач.ед (324 час.)

3. Объем контактной работы: 108 час

4. Дидактические единицы:

Раздел 1. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации.

1.1 Социальная политика государства как фактор управления социальным развитием организации. Научно-методологические основы управления социальным развитием организации. Социальная среда организации.

1.2 Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых отношений.

1.3 Социальные стратегии в системе управления организацией. Корпоративная социальная ответственность как политика и концепция стратегического развития.

Раздел 2. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

2.1 Эволюция теорий мотиваций и стимулирования. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как динамический процесс и способ вознаграждения.

2.2 Методика определения типологии мотивации труда по А.Я. Кибанову. Типы мотивации и мотивационные профили персонала по Н. Герчикову.

2.3 Мотивационная система оценки персонала как инструмент управления трудовой деятельностью коллектива. Мотивационно-стимулирующая система трудовой деятельности с учетом интеллекта, темперамента и занимаемой должности индивида.

Раздел 3 Управление корпоративной культурой.

3.1 Понятие и генезис корпоративной культуры.

3.2 Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры. Проблемы управления организационной культурой в мультинациональных компаниях.

3.3 Корпоративная этика. Влияние корпоративной культуры на эффективность организации.

5. Результаты освоения учебной дисциплины:

Код и наименование компетенции	Результаты освоения учебной дисциплины (индикаторы достижения компетенций)		
	УК-3.1 Знать особенности принятия совместных решений в команде; условия эффективного	УК-3.2. Уметь осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом в рамках социального взаимодействия.	УК-3.3. Владеть навыками командной работы; навыками установки контакта и определения собственной роли в
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая стратегию для			

достижения поставленной цели.	социального взаимодействия.		команде, выработки стратегии достижения поставленной цели.
ПК-5. Умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.	ПК-5.1 Знать виды, формы, методы обучения и развития персонала.	ПК-5.2 Уметь разрабатывать и внедрять систему обучения и развития персонала организации.	ПК-5.3 Владеть технологиями обучения и развития персонала.
ПК-7. Умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	ПК-7.1 Знать принципы, сущность и содержание процессов мотивации и стимулирования трудовой деятельности, их взаимосвязь со стратегиями управления персоналом и развития компании в целом.	ПК-7.2 Уметь проводить анализ комплекса внешних и внутренних факторов, стратегических целей и задач организации и на его основе проектировать и реализовывать систему мотивации и стимулирования персонала.	ПК-7.3 Владеть навыками диагностики мотивационного профиля персонала, современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.	ПК-8.1 Знать теоретические основы управления персоналом организации; способы построения организационной культуры, профилактики конфликтов и поддержания комфортного морально-психологического климата в организации.	ПК-8.2 Уметь учитывать социальные, этно-конфессиональные и культурные различия членов организации; предупреждать и разрешать конфликты, возникающие в ходе профессиональной деятельности, анализировать их причины и последствия.	ПК-8.3 Владеть навыками создания и поддержания в организации эффективной организационной культуры, профилактики конфликтов в кросскультурной среде и поддержания комфортного морально-психологического климата.
ПК-10. Умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.	ПК-10.1 Знать сущность, назначение корпоративных стандартов в области управления персоналом; специфику	ПК-10.2 Уметь разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области деловой оценки персонала; собирать информацию для разработки	ПК-10.3 Владеть навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов в области деловой оценки персонала.

	корпоративных стандартов в области управления и деловой оценки персонала.	корпоративных стандартов в области управления персоналом.	
--	---	---	--

6. Промежуточная аттестация: экзамен

7. Семестры: 3

АННОТАЦИЯ
Рабочей программы модуля

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ТЕХНОЛОГИИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ВЛАСТИ И МЕХАНИЗМЫ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Профиль Инновационные технологии управления персоналом организации

1. Цель освоения учебной дисциплины: формирование у студентов комплекса компетенций в области кадровой политики и технологии государственной власти для формирования навыков применения механизмов реализации управленческих решений

2. Общая трудоёмкость учебной дисциплины: 9 зач.ед (324 час.)

3. Объем контактной работы: 108 час

4. Дидактические единицы:

УЭМ 1. Система государственного и муниципального управления в современной России и управление государственной муниципальной собственностью

Тема 1.1 Система государственного и муниципального управления в современной России

Тема 2.2 Управление государственной муниципальной собственностью

УЭМ 2. Основы государственной службы и управление кадровыми рисками

Тема 2.1 Основы государственной службы

Тема 2.2 Управление кадровыми рисками

УЭМ 3. Кадровая политика в органах государственной власти

Тема 3.1 Концептуальные основы государственной кадровой политики

Тема 3.2 Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы

5. Результаты освоения учебной дисциплины:

Код и наименование компетенции	Результаты освоения учебной дисциплины (индикаторы достижения компетенций)		
ПК-1 разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	ПК-1.1 Знать идеи, лежащие в основе управления персоналом; основы взаимосвязи с другими направлениями науки об управлении; теории управления персоналом; основы кадровой и социальной политики, кадровой стратегии.	ПК-1.2 Уметь разрабатывать философию организации; разрабатывать концепцию управления персоналом; разрабатывать кадровую и социальную политику организации; разрабатывать стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации.	ПК-1.3 Владеть философско-концептуальным понятийным аппаратом управления персоналом; навыками разработки и реализации философии и концепции управления персоналом; навыками разработки кадровой и социальной политики, стратегии управления

			персоналом организации.
ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	ПК-3.1 Знать основы найма, разработки и внедрения процедур подбора и отбора персонала; программы отбора персонала; процедуры подбора и отбора персонала	ПК-3.2 Уметь применять на практике процедуры подбора и отбора персонала; применять программы отбора персонала; подбирать процедуры подбора и отбора персонала.	ПК-3.3 Владеть программами и процедурами отбора и подбора персонала; процедурами отбора и подбора персонала; методами деловой оценки персонала.
ПК-4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	ПК-4.1 Знать теоретические основы управления персоналом; виды, формы, методики и современные технологии адаптации персонала организации	ПК-4.2 Уметь определять цели и задачи, строить модели управления человеческими ресурсами; разрабатывать программы адаптации персонала и рассчитывать их эффективность	ПК-4.2 Владеть навыками управления персоналом; методиками адаптации персонала; навыками разработки и реализации политики адаптации персонала организации.
ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ПК-6.1 Знать основные виды деловой оценки персонала.	ПК-6.2 Уметь определять цели и задачи деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	ПК-6.3 Владеть инструментами деловой оценки персонала.

6. Промежуточная аттестация: экзамен

7. Семестры: 3

АННОТАЦИЯ
Рабочей программы модуля

ПРАКТИКА УЧЕБНАЯ
(научно-исследовательская работа)

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Профиль Инновационные технологии управления персоналом организации

1. Цель освоения учебной дисциплины: получение профессиональных умений и опыта научной деятельности по профилю направления подготовки.

2. Общая трудоёмкость учебной дисциплины: 6 зач.ед (216 час.)

3. Объем контактной работы: 1 час

4. Дидактические единицы:

Студентам необходимо выполнить следующие работы:

- разработка плана исследования;
- выбор и обоснование актуальности темы исследования;
- определение цели и задач исследования;
- изложить особенности и характеристику современного состояния изучаемой проблемы;
- изложить нормативно-правовое регулирование изучаемой проблемы;
- зарубежный опыт изучаемой проблемы.
- изложить тезисно (в виде статьи) изученную проблему.

Требования к выполнению индивидуальных заданий, формированию (структуре, оформлению, срокам представления) и защите отчета объявляются руководителем практики

5. Результаты освоения учебной дисциплины:

Код и наименование компетенции	Результаты освоения учебной дисциплины (индикаторы достижения компетенций)
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Знать экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теорию и право, существующие передовые практики и научные исследования в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. ОПК-1.2 Уметь применять знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права, обобщать существующие передовые практики и научные исследования в части работы с персоналом при решении профессиональных задач ОПК-1.3 Владеть навыками применения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права, обобщения и критической оценки передовых практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при	ОПК-2.1 Знать продвинутые методы сбора, обработки и анализа данных для решения управленческих и исследовательских задач. ОПК-2.2 Уметь применять продвинутые методы сбора, обработки и анализа данных для решения управленческих и исследовательских задач.

решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.3 Владеть навыками комплексного подхода обработки данных, использования продвинутых методов их обработки и анализа для решения управленческих и исследовательских задач.
ПК-2. Умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	ПК-2.1 Знать общую характеристику персонала организации; приемы, методы воздействия на работников ПК-2.2 Уметь использовать различные методики оценки работников организации; применять количественные и качественные методы анализа при проведении исследований; выделять приоритеты в управлении персоналом. ПК-2.3 Владеть навыками разработки и внедрения планов совершенствования системы управления сотрудниками организации.
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Знать особенности систематизации информации, полученной из разных источников и методы ее критического анализа; УК-1.2 Уметь выявлять системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами, практиками и определять противоречия, возникающие в данных связях и отношениях; применять методы критического анализа и системный подход в интеллектуальной деятельности; УК-1.3 Владеть навыками критического анализа и синтеза научной информации; навыками логической аргументации выводов и суждений, выработки стратегий действий в решении профессиональных задач.
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1 Знать современные коммуникативные технологии, правила и особенности ее осуществления в устной и письменной формах на русском и иностранном языках; УК-4.2 Уметь вести деловую переписку деловые переговоры на русском языке; выявлять и устранять языковые ошибки. УК-4.3 Владеть навыками понимания устной речи на иностранном языке; навыками чтения и понимания со словарем информации на иностранном языке на темы повседневного и делового общения.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Знать способы реализации собственной траектории развития с учетом личностных возможностей, перспектив деятельности и требований рынка труда; УК-6.2. Уметь определять приоритеты личностного и профессионального роста, выстраивать собственную образовательную траекторию развития в течение всей жизни;

	УК-6.3 Владеть навыками планирования и определения задач саморазвития и профессионального роста; навыками управления своим временем при выполнении профессиональных задач.
--	--

6. Промежуточная аттестация: дифференцированный зачет

7. Семестры: 1

АННОТАЦИЯ
Рабочей программы модуля

ПРАКТИКА ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Профиль Инновационные технологии управления персоналом организации

ПРАКТИКА ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ

**(практика профессиональная, научно-исследовательская работа,
практика преддипломная)**

1. Цель освоения учебной дисциплины: закрепление и расширение теоретических знаний студентов; получение практических навыков применения теоретической информации, полученной в ходе изучения основных учебных модулей; развитие способности осуществлять сбор, обработку и анализ экономической информации; приобретение умений и практических навыков выполнения кадровой работы; развитие навыков самостоятельного решения проблем и задач, связанных с проблематикой выбранного профиля; расширение профессионального кругозора обучающихся.

2. Общая трудоёмкость учебной дисциплины: практика профессиональная 9 зач.ед. (324 час.), научно-исследовательская работа 27 зач. ед.(972 час.), практика преддипломная 12 зач.ед. (432 час..)

3. Объем контактной работы: 7 час

4. Дидактические единицы:

Практика профессиональная

- изучение сведений об организации: название, цель создания, краткая историческая справка, организационная структура, экономические показатели деятельности;
- изучение исходных данных о персонале, анализ численности персонала, его структуры, динамики, использования рабочего времени;
- изучение и анализ документов, характеризующих систему управления персоналом;
- изучение системы найма и отбора персонала в организации
- изучение формы и системы оплаты труда рабочих, специалистов и руководителей;
- изучение организации адаптации новых работников;
- изучение системы обучения персонала;
- изучение организации и планирования деловой карьеры, формирования кадрового резерва;
- изучение системы проведения периодической аттестации работников организации;
- оценка кадровой политики, ее места в общей политике организации;
- оценка эффективности системы управления персоналом.

Научно-исследовательская работа:

- обоснование актуальности темы ВКР;
- изучение степени научной разработанности проблематики темы ВКР;
- аналитический обзор литературы по направлению выпускной квалификационной работы;
- разработка плана (содержания) ВКР;
- постановка цели и задач исследования, определение объекта и предмета исследования;
- характеристика методологического аппарата, который предполагается использовать при написании ВКР;
- характеристика современного состояния изучаемой проблемы;
- изучение основных литературных источников, которые будут использованы в качестве теоретической базы исследования;
- изучение нормативно-правовой база ВКР;

- разработка аналитических таблиц и рисунков для практической части ВКР;
- подготовка практической части ВКР;
- выступления на научной конференции или научно-исследовательском семинаре, публикация статьи или тезисов доклада по теме ВКР (при наличии).

Практика преддипломная:

- изучение организационно-экономической характеристики организации (предприятия);
- изучение количественной и качественного состава персонала;
- изучение деятельности службы управления персоналом;
- изучение и анализ технологий управления персоналом;
- характеристика стратегии управления персоналом, кадровой политики, кадрового планирования;
- анализ документационного обеспечения управления персоналом;
- оценка эффективности кадровой работы в организации;
- анализ объекта, соответствующего теме выпускной квалификационной работы в организации;
- подготовка выводов и разработка предложений (выявление недостатков в системе управления персоналом и разработка мероприятий по их устранению)

5. Результаты освоения учебной дисциплины:

Код и наименование компетенции	Результаты освоения учебной дисциплины (индикаторы достижения компетенций)
ПК-1. Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	ПК -1.1 Знать идеи, лежащие в основе управления персоналом; основы взаимосвязи с другими направлениями науки об управлении; теории управления персоналом; основы кадровой и социальной политики, кадровой стратегии. ПК- 1.2 Уметь разрабатывать философию организации; разрабатывать концепцию управления персоналом; разрабатывать кадровую и социальную политику организации; разрабатывать стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации. ПК-1.3 Владеть философско-концептуальным понятийным аппаратом управления персоналом; навыками разработки и реализации философии и концепции управления персоналом; навыками разработки кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации.
ПК-2. Умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	ПК-2.1 Знать общую характеристику персонала организации; приемы, методы воздействия на работников ПК-2.2 Уметь использовать различные методики оценки работников организации; применять количественные и качественные методы анализа при проведении исследований; выделять приоритеты в управлении персоналом. ПК-2.3 Владеть навыками разработки и внедрения планов совершенствования системы управления сотрудниками организации.
ПК-3. Умением разрабатывать и внедрять политику привлечения,	ПК-3.1 Знать основы найма, разработки и внедрения процедур подбора и отбора персонала; программы

подбора и отбора конкурентоспособного персонала	отбора персонала; процедуры подбора и отбора персонала. ПК-3.2 Уметь применять на практике процедуры подбора и отбора персонала; применять программы отбора персонала; подбирать процедуры подбора и отбора персонала. ПК-3.3 Владеть программами и процедурами отбора и подбора персонала; процедурами отбора и подбора персонала; методами деловой оценки персонала.
ПК-4. Умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	ПК-4.1 Знать теоретические основы управления персоналом; виды, формы, методики и современные технологии адаптации персонала организации ПК-4.2 Уметь определять цели и задачи, строить модели управления человеческими ресурсами; разрабатывать программы адаптации персонала и рассчитывать их эффективность ПК-4.3 Владеть навыками управления персоналом; методиками адаптации персонала; навыками разработки и реализации политики адаптации персонала организации.
ПК-5. Умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	ПК-5.1 Знать виды, формы, методы обучения и развития персонала ПК-5.2 Уметь разрабатывать и внедрять систему обучения и развития персонала организации ПК-5.3 Владеть технологиями обучения и развития персонала
ПК-6. Умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ПК-6.1 Знать основные виды деловой оценки персонала. ПК-6.2 Уметь определять цели и задачи деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации. ПК-6.3 Владеть инструментами деловой оценки персонала.
ПК-7. Умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	ПК-7.1 Знать принципы, сущность и содержание процессов мотивации и стимулирования трудовой деятельности, их взаимосвязь со стратегиями управления персоналом и развития компании в целом. ПК-7.2 Уметь проводить анализ комплекса внешних и внутренних факторов, стратегических целей и задач организации и на его основе проектировать и реализовывать систему мотивации и стимулирования персонала. ПК-7.3 Владеть навыками диагностики мотивационного профиля персонала, современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
ПК-8. способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и	ПК-8.1 Знать теоретические основы управления персоналом организации; способы построения организационной культуры, профилактики конфликтов и поддержания комфортного морально-психологического климата в организации. ПК-8.2 Уметь учитывать социальные, этно-конфессиональные и культурные различия членов

эффективную организационную культуру	организации; предупреждать и разрешать конфликты, возникающие в ходе профессиональной деятельности, анализировать их причины и последствия. ПК-8.3 Владеть навыками создания и поддержания в организации эффективной организационной культуры, профилактики конфликтов в кросскультурной среде и поддержания комфортного морально-психологического климата.
ПК-9. Способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	ПК-9.1 Знать основные положения Трудового кодекса РФ, средства достижения комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, особенности разработки и реализации стратегических планов по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации. ПК-9.2 Уметь мыслить системно и целостно в рамках Трудового кодекса РФ, организовать первоочередные меры по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации. ПК-9.3 Владеть навыками внедрения кадровой и социальной политики организации, навыками формирования бюджета затрат на организацию первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, навыками определения направления деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
ПК-10. Умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	ПК-10.1 Знать сущность, назначение корпоративных стандартов в области управления персоналом; специфику корпоративных стандартов в области управления и деловой оценки персонала. ПК-10.2 Уметь разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области деловой оценки персонала; собирать информацию для разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом. ПК-10.3 Владеть навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов в области деловой оценки персонала.
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Знать особенности систематизации информации, полученной из разных источников и методы ее критического анализа; УК-1.2 Уметь выявлять системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами, практиками и определять противоречия, возникающие в данных

	связях и отношениях; применять методы критического анализа и системный подход в интеллектуальной деятельности; УК-1.3 Владеть навыками критического анализа и синтеза научной информации; навыками логической аргументации выводов и суждений, выработки стратегий действий в решении профессиональных задач.
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Знает методы представления и описания результатов проектной деятельности; методы, критерии и параметры оценки результатов выполнения проекта; принципы, методы и требования, предъявляемые к проектной работе. УК-2.2 Умеет обосновывать практическую и теоретическую значимость полученных результатов; проверять и анализировать проектную документацию; прогнозировать развитие процессов в проектной профессиональной области; выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации в целях реализации проекта; анализировать проектную документацию; рассчитывать качественные и количественные результаты, сроки выполнения проектной работы. УК-2.2 Владеет навыками управления проектами в области, соответствующей профессиональной деятельности, в том числе: навыками распределения заданий и побуждения других к достижению целей; навыками управления разработкой технического задания проекта, управления реализацией профильной проектной работы; управления процессом обсуждения и доработки проекта; навыками разработки программы реализации проекта в профессиональной области; навыками организации проведения профессионального обсуждения проекта, участия в ведении проектной документации; навыками проектирования план-графика реализации проекта; определения требований к результатам реализации проекта, участия в научных дискуссиях и круглых столах.
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Знать особенности принятия совместных решений в команде; условия эффективного социального взаимодействия; УК-3.2. Уметь осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом в рамках социального взаимодействия; УК-3.3. Владеть навыками командной работы; навыками установки контакта и определения собственной роли в команде, выработки стратегии достижения поставленной цели
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах),	УК-4.1 Знать современные коммуникативные технологии, правила и особенности ее осуществления в устной и письменной формах на русском и иностранном языках;

для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.2 Уметь вести деловую переписку деловые переговоры на русском языке; выявлять и устранять языковые ошибки. УК-4.3 Владеть навыками понимания устной речи на иностранном языке; навыками чтения и понимания со словарем информации на иностранном языке на темы повседневного и делового общения.
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Знать основные философские учения; базовые подходы к изучению и осмыслению межкультурного разнообразия общества; УК-5.2 Уметь учитывать разнообразие культур, интерпретировать историю России в контексте мирового развития; УК-5.3 Владеть навыками осуществления профессиональной деятельности с учетом социальных, этических, исторических условий межкультурного взаимодействия.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Знать способы реализации собственной траектории развития с учетом личностных возможностей, перспектив деятельности и требований рынка труда; УК-6.2. Уметь определять приоритеты личностного и профессионального роста, выстраивать собственную образовательную траекторию развития в течение всей жизни; УК-6.3 Владеть навыками планирования и определения задач саморазвития и профессионального роста; навыками управления своим временем при выполнении профессиональных задач.

6. Промежуточная аттестация: дифференцированный зачет

7. Семестры: практика профессиональная 2, 3 семестр, научно-исследовательская работа 2,3,4 семестр, практика преддипломная 4 семестр.

АННОТАЦИЯ
Рабочей программы модуля

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ
Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Профиль Инновационные технологии управления персоналом организации

ПРАКТИКА ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ
(практика профессиональная, научно-исследовательская работа,
практика преддипломная)

1. Цель освоения учебной дисциплины: является подготовленность выпускника к профессиональной деятельности, практическая и теоретическая составляющие которой определяются в ходе аттестационных испытаний в соответствии с компетентностной моделью выпускника по реализуемому профилю подготовки ОПОП.

2. Общая трудоёмкость учебной дисциплины: 6 зач.ед. (216 час.)

3. Объем контактной работы: 37 час

4. Дидактические единицы:

Структура и содержание ВКР определяются: видом профессиональной деятельности; утвержденной темой; сформулированными задачами, необходимыми для достижения поставленной цели при раскрытии темы.

Пояснительная записка ВКР должна содержать следующие структурные элементы:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- раздел 1 – теоретическая составляющая работы;
- раздел 2 – практическая составляющая работы;
- заключение;
- список литературы;
- приложения.

5. Результаты освоения учебной дисциплины:

Код и наименование компетенции	Результаты освоения учебной дисциплины (индикаторы достижения компетенций)
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Знать особенности систематизации информации, полученной из разных источников и методы ее критического анализа; УК-1.2 Уметь выявлять системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами, практиками и определять противоречия, возникающие в данных связях и отношениях; применять методы критического анализа и системный подход в интеллектуальной деятельности; УК-1.3 Владеть навыками критического анализа и синтеза научной информации; навыками логической аргументации выводов и суждений, выработки стратегий действий в решении профессиональных задач.
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Знает методы представления и описания результатов проектной деятельности; методы, критерии и параметры оценки результатов выполнения проекта; принципы, методы и требования, предъявляемые к проектной работе.

	УК-2.2 Умеет обосновывать практическую и теоретическую значимость полученных результатов; проверять и анализировать проектную документацию; прогнозировать развитие процессов в проектной профессиональной области; выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации в целях реализации проекта; анализировать проектную документацию; рассчитывать качественные и количественные результаты, сроки выполнения проектной работы. УК-2.2 Владеет навыками управления проектами в области, соответствующей профессиональной деятельности, в том числе: навыками распределения заданий и побуждения других к достижению целей; навыками управления разработкой технического задания проекта, управления реализацией профильной проектной работы; управления процессом обсуждения и доработки проекта; навыками разработки программы реализации проекта в профессиональной области; навыками организации проведения профессионального обсуждения проекта, участия в ведении проектной документации; навыками проектирования план-графика реализации проекта; определения требований к результатам реализации проекта, участия в научных дискуссиях и круглых столах.
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Знать особенности принятия совместных решений в команде; условия эффективного социального взаимодействия; УК-3.2. Уметь осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом в рамках социального взаимодействия; УК-3.3. Владеть навыками командной работы; навыками установки контакта и определения собственной роли в команде, выработки стратегии достижения поставленной цели
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1 Знать современные коммуникативные технологии, правила и особенности ее осуществления в устной и письменной формах на русском и иностранном языках; УК-4.2 Уметь вести деловую переписку деловые переговоры на русском языке; выявлять и устранять языковые ошибки. УК-4.3 Владеть навыками понимания устной речи на иностранном языке; навыками чтения и понимания со словарем информации на иностранном языке на темы повседневного и делового общения.
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Знать основные философские учения; базовые подходы к изучению и осмыслению межкультурного разнообразия общества; УК-5.2 Уметь учитывать разнообразие культур, интерпретировать историю России в контексте мирового развития;

	УК-5.3 Владеть навыками осуществления профессиональной деятельности с учетом социальных, этических, исторических условий межкультурного взаимодействия.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Знать способы реализации собственной траектории развития с учетом личностных возможностей, перспектив деятельности и требований рынка труда; УК-6.2. Уметь определять приоритеты личностного и профессионального роста, выстраивать собственную образовательную траекторию развития в течение всей жизни; УК-6.3 Владеть навыками планирования и определения задач саморазвития и профессионального роста; навыками управления своим временем при выполнении профессиональных задач.
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Знать экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теорию и право, существующие передовые практики и научные исследования в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. ОПК-1.2 Уметь применять знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права, обобщать существующие передовые практики и научные исследования в части работы с персоналом при решении профессиональных задач ОПК-1.3 Владеть навыками применения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права, обобщения и критической оценки передовых практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Знать продвинутые методы сбора, обработки и анализа данных для решения управленческих и исследовательских задач. ОПК-2.2 Уметь применять продвинутые методы сбора, обработки и анализа данных для решения управленческих и исследовательских задач. ОПК-2.3 Владеть навыками комплексного подхода обработки данных, использования продвинутых методов их обработки и анализа для решения управленческих и исследовательских задач.
ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и	ОПК -3.1 Знать стратегии политик и технологии управления персоналом организации, методы оценки их эффективности. ОПК-3.2 Уметь выбирать и разрабатывать стратегию политик и технологии управления персоналом организации, применять методы оценки их эффективности. ОПК- 3.3 Владеть навыками разработки и реализации стратегии политик и технологий управления персоналом

экономическую эффективность	и оценивать их социальную и экономическую эффективность.
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1. Знает необходимые для организационных изменений правовые нормы и методы осуществления. ОПК-4.2. Умеет анализировать альтернативные варианты проектов для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ. ОПК-4.3. Владеет навыками разработки организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Знать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. ОПК-5.2 Уметь выбирать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. ОПК-5.3 Владеть навыками применения современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач.
ПК-1. Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	ПК -1.1 Знать идеи, лежащие в основе управления персоналом; основы взаимосвязи с другими направлениями науки об управлении; теории управления персоналом; основы кадровой и социальной политики, кадровой стратегии. ПК- 1.2 Уметь разрабатывать философию организации; разрабатывать концепцию управления персоналом; разрабатывать кадровую и социальную политику организации; разрабатывать стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации. ПК-1.3 Владеть философско-концептуальным понятийным аппаратом управления персоналом; навыками разработки и реализации философии и концепции управления персоналом; навыками разработки кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации.
ПК-2. Умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	ПК-2.1 Знать общую характеристику персонала организации; приемы, методы воздействия на работников ПК-2.2 Уметь использовать различные методики оценки работников организации; применять количественные и качественные методы анализа при проведении исследований; выделять приоритеты в управлении персоналом. ПК-2.3 Владеть навыками разработки и внедрения планов совершенствования системы управления сотрудниками организации.
ПК-3. Умением разрабатывать и внедрять политику привлечения,	ПК-3.1 Знать основы найма, разработки и внедрения процедур подбора и отбора персонала; программы

подбора и отбора конкурентоспособного персонала	отбора персонала; процедуры подбора и отбора персонала. ПК-3.2 Уметь применять на практике процедуры подбора и отбора персонала; применять программы отбора персонала; подбирать процедуры подбора и отбора персонала. ПК-3.3 Владеть программами и процедурами отбора и подбора персонала; процедурами отбора и подбора персонала; методами деловой оценки персонала.
ПК-4. Умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	ПК-4.1 Знать теоретические основы управления персоналом; виды, формы, методики и современные технологии адаптации персонала организации ПК-4.2 Уметь определять цели и задачи, строить модели управления человеческими ресурсами; разрабатывать программы адаптации персонала и рассчитывать их эффективность ПК-4.3 Владеть навыками управления персоналом; методиками адаптации персонала; навыками разработки и реализации политики адаптации персонала организации.
ПК-5. Умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	ПК-5.1 Знать виды, формы, методы обучения и развития персонала ПК-5.2 Уметь разрабатывать и внедрять систему обучения и развития персонала организации ПК-5.3 Владеть технологиями обучения и развития персонала
ПК-6. Умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ПК-6.1 Знать основные виды деловой оценки персонала. ПК-6.2 Уметь определять цели и задачи деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации. ПК-6.3 Владеть инструментами деловой оценки персонала.
ПК-7. Умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	ПК-7.1 Знать принципы, сущность и содержание процессов мотивации и стимулирования трудовой деятельности, их взаимосвязь со стратегиями управления персоналом и развития компании в целом. ПК-7.2 Уметь проводить анализ комплекса внешних и внутренних факторов, стратегических целей и задач организации и на его основе проектировать и реализовывать систему мотивации и стимулирования персонала. ПК-7.3 Владеть навыками диагностики мотивационного профиля персонала, современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
ПК-8. способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и	ПК-8.1 Знать теоретические основы управления персоналом организации; способы построения организационной культуры, профилактики конфликтов и поддержания комфортного морально-психологического климата в организации. ПК-8.2 Уметь учитывать социальные, этно-конфессиональные и культурные различия членов

эффективную организационную культуру	организации; предупреждать и разрешать конфликты, возникающие в ходе профессиональной деятельности, анализировать их причины и последствия. ПК-8.3 Владеть навыками создания и поддержания в организации эффективной организационной культуры, профилактики конфликтов в кросскультурной среде и поддержания комфортного морально-психологического климата.
ПК-9. Способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	ПК-9.1 Знать основные положения Трудового кодекса РФ, средства достижения комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, особенности разработки и реализации стратегических планов по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации. ПК-9.2 Уметь мыслить системно и целостно в рамках Трудового кодекса РФ, организовать первоочередные меры по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации. ПК-9.3 Владеть навыками внедрения кадровой и социальной политики организации, навыками формирования бюджета затрат на организацию первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, навыками определения направления деятельности в системе управления персоналом исходя из обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
ПК-10. Умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	ПК-10.1 Знать сущность, назначение корпоративных стандартов в области управления персоналом; специфику корпоративных стандартов в области управления и деловой оценки персонала. ПК-10.2 Уметь разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области деловой оценки персонала; собирать информацию для разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом. ПК-10.3 Владеть навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов в области деловой оценки персонала.

6. Промежуточная аттестация: экзамен

7. Семестры: 4 семестр.