

**Аннотации дисциплин образовательной программы по направлению
38.03.03 «Управление персоналом»
Направленность: Управление персоналом организации**

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
	Базовая часть	
	Б1.Б.01 Философия	<p>Дисциплина «Философия» является частью базовой части дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавриат). Дисциплина реализуется философским факультетом.</p> <p>Цель дисциплины: формирование способности понимать и анализировать мировоззренческие, социально и личностно значимые философские проблемы.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сформировать базовые представления об основных исторических типах европейской философии, ее ключевых проблемах на различных стадиях развития; • дать изучающим возможность осмысленной ориентации в истории европейской философии как целого, в многообразии ее типов и творчестве наиболее выдающихся ее представителей, что создаст основу для последующего целенаправленного знакомства с философией, отвечающего личным склонностям и профессиональным интересам; • сформировать культуру мышления, способность к обобщению, анализу, восприятию информации. <p>Дисциплина направлена на формирование общекультурной компетенции выпускника ОК-1 – Способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать: основные этапы формирования философской мысли в различных исторических эпохах (Древний мир, Средневековье, Возрождение, Новое время.); содержание учений школ и направлений философии XIX-XX вв.; основные значения ключевых философских понятий, этапы их развития, их интерпретации представителями различных влиятельных философских направлений,</p> <p>Уметь: Привлекая данные из философских теорий реферировать, интерпретировать и рецензировать специальные тексты; ориентироваться в эволюции ключевых направлений философской мысли; аргументировать свою позицию относительно основных проблем философии.</p> <p>Владеть: овладеть тезаурусом современной философии; навыками ведения дискуссии по вопросам соотношения различных философских подходов</p> <p>Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме одной контрольной работы, промежуточный контроль в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоёмкость освоения дисциплины составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.</p>
	Б1.Б.02.01 История России	<p>Дисциплина «История России» реализуется на факультете управления кафедрами: кафедрой истории России средневековья и нового времени, кафедрой истории России новейшего времени.</p> <p>Цель дисциплины: сформировать у студентов целостное и научно-корректное представление о закономерностях и динамике исторического развития России, о важнейших событиях социально-экономической, политической и культурной жизни страны.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявить основные этапы, черты и особенности экономического развития России с древнейших времен до конца XX века - определить особенности социальной структуры общества на различных этапах его развития;

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>- проследить особенности политической системы России с древнейших времен и до начала XXI вв.;</p> <p>- проследить тенденции и факты развития культурной жизни России;</p> <p>- акцентировать внимание обучающихся на дискуссионных проблемах изучения истории России.</p> <p>Дисциплина «История России» направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ОК -2 способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции</p> <p>В результате освоения дисциплины «История России» обучающийся должен:</p> <p>Знать: закономерности, основные этапы истории России с древнейших времен до XXI в., историю становления и развития государственности, общие культурно-ценностные ориентиры;</p> <p>Уметь: использовать полученные исторические знания для формирования гражданской позиции;</p> <p>Владеть: навыками реферирования научной литературы по истории России; навыками анализа исторических источников.</p> <p>По дисциплине История России предусмотрена промежуточная аттестация в 1 семестре в форме зачета, во 2 семестре экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины «История России» составляет 4 зачетные единицы.</p>
	Б1.Б.02.02 Всеобщая история	<p>Дисциплина «Всеобщая история» входит в базовую часть дисциплин ОП ВПО (бакалавриата) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется кафедрой всеобщей истории факультета архивного дела Историко-архивного института.</p> <p>Цель дисциплины:</p> <p>Сформировать у студентов целостное научное представление о ходе и многомерном характере всемирно-исторического процесса, особенностях истории локальных цивилизаций и содержании общих стадий цивилизационного развития; показать необходимость комплексного анализа любых явлений общественно-политической и культурной жизни с учётом принципа историзма; способствовать развитию навыков понимания особенностей мировоззрения и культурно-поведенческих норм, характерных для людей, принадлежащих к различным культурам и цивилизациям.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - показать масштаб проблемного поля исторической науки, включающего не только традиционную военно-политическую событийную историю, но и историю ментальностей, повседневности, религий, гендерную историю, микроисторию и т.д.; - рассмотреть основные этапы истории локальных цивилизаций и содержание основных стадий всемирно-исторического развития от древности до новейшего времени; - представить многообразие путей развития общества в истории Древнего мира, Средних веков, Нового и новейшего времени; - изучить мировоззренческие и ценностные представления людей в различные периоды истории; - сформировать навыки комплексного анализа исторических явлений и процессов. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>- общекультурные компетенции:</p> <p>ОК-2 – способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции.</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>1. Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные этапы истории локальных цивилизаций и содержание основных стадий всемирно-исторического развития от древности до новейшего времени; - особенности мировоззренческих и ценностных представлений, характерных для различных цивилизаций в различные периоды истории; - основные достижения мировой культуры, различные подходы к изучению истории человеческого общества; - значение гражданских ценностей для развития человеческого общества; <p>2. Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - находить историческую информацию в печатных и электронных источниках, верифицировать полученную из них информацию; - сопоставлять особенности различных культур и цивилизаций, выделять общее и особенное в развитии общества на разных стадиях цивилизационного развития; - толерантно воспринимать социальные, конфессиональные и культурные различия; <p>3. Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками проведения комплексного анализа исторических явлений и процессов; - базовыми навыками критического анализа текста исторических источников; - навыками использования исторической информации в своей профессиональной деятельности. <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме подготовки докладов и участия в дискуссии на семинарских занятиях, критического анализа текста исторических источников, написания исторического эссе, промежуточная аттестация в форме контрольной работы и экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы.</p>
	Б1.Б.03 Иностранный язык	<p>Данная программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки «Иностранный язык», является частью Базового цикла дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 - Управление персоналом. Дисциплина реализуется на факультете управления Института экономики, управления и права кафедрой иностранного языка.</p> <p>Целью курса иностранного языка является общекультурная подготовка студентов средствами иностранного языка, формирование у них необходимой коммуникативной языковой компетенции, а также высокого уровня социальной и профессиональной адаптации, что предполагает формирование всесторонне развитой личности, способной отвечать на вызовы современного общества и использовать знания, умения и навыки, полученные в ходе обучения.</p> <p>Такая профессиональная подготовка предполагает формирование у студентов способности и готовности к межкультурной коммуникации, необходимой и достаточной для использования иностранного языка в профессионально-коммуникативной, научно-исследовательской, экспертно-аналитической, редакционно-издательской и культурно-просветительской деятельности.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • развить умение письменного (чтение, письмо) и устного (говорение, аудирование) иноязычного общения; • уметь собирать, обрабатывать и интерпретировать с использованием современных информационных технологий данные на иностранном языке, необходимые для формирования суждений

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>по соответствующим профессиональным, социальным, научным и этическим проблемам;</p> <ul style="list-style-type: none"> • овладеть навыками публичной речи и аргументации для ведения дискуссии; • научиться анализировать тексты профессионального и социально значимого содержания, аннотировать и реферировать научную литературу; • научиться строить свое речевое и неречевое поведение в соответствии с социокультурной спецификой страны изучаемого языка; • овладеть навыками письменного и устного перевода текстов профессиональной направленности. <p>Развивающая цель обучения предполагает такую организацию обучения иностранному языку, когда учитываются интересы, индивидуально-личностные особенности и потребности обучаемого, когда студент выступает как полноправный участник процесса обучения, построенного на принципах сознательного партнерства и взаимодействия с другими студентами и с преподавателем. Это ведет к интеллектуальному развитию личности студента, овладению им определенными когнитивными приемами для осуществления познавательной коммуникативной деятельности, формированию социально-личностных компетенций, развитию самостоятельности студента, его творческой активности, организованности, личной ответственности за результат обучения, умению работать в команде. Воспитательной целью при обучении иностранному языку является формирование у студента мировоззрения, предполагающее уважительное отношение к духовным ценностям своей страны и общекультурным ориентирам.</p> <p>В результате освоения программы магистратуры по направлению подготовки «Иностранный язык» у выпускника должна быть сформирована общекультурная компетенция ОК-5:</p> <p>способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.</p> <p>В рамках данной программы общекультурная компетенция ОК-5 является всеобъемлющим интегративным требованием к результатам овладения иностранным языком. В результате освоения материала обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знать культуру и традиции стран изучаемого языка, основные правила фонетики, грамматики, нормы речевого этикета; - правила стилистически грамотного использования русского и иностранного языка в различных ситуациях делового и повседневного общения, в устной коммуникации. - <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать знание русского и иностранного языков в профессиональной деятельности, межкультурной коммуникации и межличностном общении; - воспринимать на слух и понимать основное содержание несложных профессионально-ориентированных текстов; - детально понимать тексты, необходимые для использования в будущей профессиональной деятельности; - начинать, вести/поддерживать и заканчивать диалог-расспрос, диалог-обмен мнениями и диалог-интервью/собеседование при приеме на работу, соблюдая нормы речевого этикета, при необходимости используя стратегии восстановления сбоя в процессе коммуникации (переспрос, перефразирование и др.); - делать сообщения в области профессиональной тематики и выстраивать монолог; - Владеть:

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>– навыками использования русского и иностранного языка в устной и письменной форме в сфере профессиональной коммуникации, в сфере межличностного и межкультурного взаимодействия.</p> <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 6 з.е.</p>
	Б1.Б.04 Безопасность жизнедеятельности	<p>Дисциплина реализуется кафедрой физической культуры, спорта и безопасности жизнедеятельности на всех факультетах университета, являясь базовой (обязательной) частью подготовки студентов бакалавриата.</p> <p>Цель дисциплины: формирование профессиональной культуры безопасности (ноксологической культуры).</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить характер чрезвычайных ситуаций и их последствия для жизнедеятельности. 2. Овладеть правовыми основами безопасности жизнедеятельности при возникновении чрезвычайных ситуаций. 3. Подготовить студентов к осознанным действиям в чрезвычайных ситуациях, научить грамотно применять способы защиты жизни и здоровья в сложившейся критической обстановке. 4. Сформировать навыки оказания первой помощи населению при ликвидации последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий, а также при массовых эпидемиях. <p>Дисциплина направлена на формирование общекультурных и профессиональных компетенций:</p> <p>ОК-9 - готовностью пользоваться основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • теоретические основы обеспечения безопасности жизнедеятельности; • негативные воздействия ЧС на человека и среду его обитания; • основы защиты населения; • способы и средства защиты населения в ЧС; • основы первой помощи в ЧС. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • определять характер ЧС и их поражающие факторы; • идентифицировать основные опасности среды обитания человека, оценивать риск их реализации; • выбирать методы защиты от опасностей и способы обеспечения комфортных условий жизнедеятельности; • осуществлять мероприятия по защите населения в ЧС; • оказывать первую помощь при массовых поражениях населения и возможных последствиях аварий, катастроф, стихийных бедствий; • ориентироваться и принимать решения в нестандартных ситуациях; • использовать правовые документы в своей деятельности; • находить нестандартные интерпретации информации и решения задач по обеспечению безопасности в ЧС; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • способами и технологиями защиты в ЧС; • понятийно-терминологическим аппаратом в области безопасности; <p>методами обеспечения безопасности среды обитания и оказания первой помощи при ЧС.</p> <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа).</p>
	Б1.Б.05 Основы российского права	<p>Дисциплина «Основы российского права» реализуется кафедрой теории права и сравнительного правоведения юридического факультета РГГУ.</p> <p><i>Цель дисциплины:</i> формирование у обучающихся способности, как познавательного-аналитического, так и практического использования в различных сферах деятельности знаний об основах современного права в целом и специфике важнейших институтов и отраслей российского права в частности.</p> <p><i>Задачи:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • понимание специфики и содержания права как социокультурного явления и его роли в современном обществе; • приобретение обучающимися навыков правового анализа явлений, проблем и процессов современного общества в целях развития способности к самоорганизации и самообразованию; • приобретение основных знаний о важнейших правовых отраслях и институтах современной российской системы права; • формирование у обучающихся основ правовой культуры и понимания гуманистической ценности права и прав человека для толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; • осознание своих прав и обязанностей человека и гражданина; • развитие способности противодействовать проявлениям коррупционного поведения в сфере своей профессиональной деятельности; • развитие у обучающихся способности применять правовые знания на практике и осуществлять свою профессиональную деятельность с учетом требований норм права. <p><i>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</i></p> <p>ОК-4 - способность использовать основы правовых знания в различных сферах деятельности.</p> <p><i>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</i></p> <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> специфику и основные принципы права как социокультурного явления и его роль в современном обществе; специфику основных отраслей и институтов права современного общества и российской системы права; основы правового регулирования в сфере своей профессиональной деятельности; <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ориентироваться в системе источников современного права и находить нужную правовую информацию; осуществлять профессиональную деятельность с учетом требований правовых норм; противодействовать проявлениям коррупционного поведения в сфере своей профессиональной деятельности; <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> навыками правового анализа проблем и процессов современного общества; навыками использования правовой информации при решении практических задач в различных сферах своей деятельности. <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы</p>
	Б1.Б.06 Русский язык	Дисциплина «Русский язык и культура речи» относится к базовой части

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
	и культура речи	<p>блока дисциплин учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 – Управление персоналом. Дисциплина реализуется кафедрой русского языка Института лингвистики РГГУ. Курс читается студентам 1 курса факультета управления.</p> <p>Предлагаемый курс занимает важное место в системе гуманитарной подготовки будущего специалиста. С одной стороны, он углубляет и конкретизирует общие представления о языке, полученные в период школьного обучения; с другой – вырабатывает практические навыки работы с различными языковыми единицами, в том числе с текстами профессионального характера. Данный курс поможет студентам повысить уровень коммуникативной компетенции и речевой культуры в нормативном, этическом и коммуникативном аспектах.</p> <p>Предметом дисциплины является система норм современного русского литературного кодифицированного языка, типы текстов.</p> <p>Цель курса — повысить общую речевую культуру студентов нефилологической специальности, развить навыки использования языковых средств при создании текстов с разными коммуникативными характеристиками.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование следующих общекультурных компетенций:</p> <p>ОК-5 способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия</p> <p>Задачи дисциплины связаны с освоением системы понятий в рамках данного курса и развитием практических навыков анализа текстов и их создания:</p> <ul style="list-style-type: none"> – раскрыть многообразие стилистических возможностей русского языка; – рассмотреть нормы современного русского языка; – объяснить правила русского речевого этикета и невербальной коммуникации (мимика, жесты, дистанция общения); – показать своеобразие современной речевой ситуации; – дать общее представление о разных типах текстов и способах их продуцирования; – научить находить речевые ошибки, классифицировать их и редактировать; – расширить активный словарный запас студентов, познакомить с различными словарями и справочниками, отражающими взаимодействие языка и культуры. <p>В результате изучения дисциплины студент должен</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия и категории культуры речи; – правила употребления единиц, относящихся ко всем языковым уровням: фонетическому, лексическому, грамматическому; – коммуникативные цели, речевые стратегии, тактики и приемы; – стилистические возможности русского языка в разных функциональных стилях. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – продуцировать связные, правильно построенные тексты в устной и письменной форме; – определять цели и задачи межличностного и межкультурного взаимодействия, а также выбирать эффективные речевые способы решения таких задач. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основами культуры речи; – правилами порождения текстов в соответствии с коммуникативными задачами и условиями; – навыками семантической компрессии: исключение избыточного материала, обобщение смысловых блоков, осуществление лексико-

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>грамматических трансформаций при сохранении смысловой тождественности;</p> <p>– приёмами эффективного общения в разных коммуникативных ситуациях.</p> <p>Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч.. Формой итогового контроля знаний студентов является зачет.</p>
	Б1.Б.07 Социология	<p>Дисциплина «СОЦИОЛОГИЯ» реализуется на факультете управления кафедрой теории и истории социологии.</p> <p>Цель дисциплины: Дать специализированные знания об обществе как о целостной реальности, его структурных элементах, связях и отношениях между ними, особенностях функционирования и развития. Подготовить специалиста, обладающего знаниями об особенностях применения методов сбора, обработки и интерпретации социологической информации.</p> <p>Достижение цели предусматривает решение в процессе изучения дисциплины следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сформировать умение оперировать конкретными структурообразующими и обобщающими элементарными понятиями социологического знания; • ознакомить студентов с основными социологическими теориями; • дать знания об основных социальных институтах; • ознакомить студентов с социальной структурой современного российского общества; • развить умение использовать основные принципы социологического метода при анализе социальных проблем; • ознакомить с методикой проведения научного социологического исследования. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты образования:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные категории и методы социологической науки; • иметь представление об объекте и предмете социологии, о месте социологии в системе наук; • сущность исторического развития основных направлений социологической мысли; • специфику социальных проблем современного российского общества; • структуру конкретного социологического исследования и этапы его проведения. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять логику анализа и синтеза, причинно-следственных связей при рассмотрении основных элементарных понятий социологии; • применять исследовательский аппарат социологии к исследованию проблемных направлений социально-политической жизни общества. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • практическими навыками анализа современных социальных явлений и процессов; • навыками работы с первичными и вторичными источниками; • элементарными методами социологических исследований <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.</p> <p>Общая трудоёмкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы.</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
	Б1.Б.08 Психология	<p>Дисциплина «Психология» относится к дисциплинам базового цикла» дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».</p> <p>Дисциплина реализуется кафедрой педагогической психологии.</p> <p>Цель дисциплины - ознакомление будущих специалистов с теоретическими основами психологической науки, а так же освоение практических навыков, необходимых для успешной учебной и профессиональной деятельности. Дисциплина направлена на формирование у студентов знаний об основных этапах развития представлений о психических явлениях в истории науки. Для формирования у студентов представлений о теоретических основах психологии, о предмете, задачах и методах современной психологии в процессе преподавания данной дисциплины применяется исторический подход.</p> <p>Цель дисциплины конкретизировалась в ряде задач.</p> <p>Задачами курса являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование у студентов знаний об особенностях психологии как науки; - формирование у студентов знаний об основных понятиях научной психологии; - формирование у студентов знаний о предмете психологии, знаний об этапах становления и развития психологии как науки, знаний о причинах перехода от одного этапа к другому; - формирование у студентов знаний основных направлений психологии, оказавших влияние на становление ее как науки; - формирование у студентов знаний об основных индивидуальных особенностях человека (темпераменте, характере, способностях) и личностных характеристиках; - формирование у студентов навыка проводить сравнительный анализ разных направлений психологической науки; - формирование у студентов навыков анализа научной психологической литературы. <p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:</p> <p>ОК-6 - Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>В результате изучения дисциплины студент должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности психологии как науки (выражающиеся в специфике ее предмета, задач, методов); - основные понятия научной психологии в их отличии от житейских представлений о психике; в частности, знать научные представления об основных индивидуальных особенностях человека (темпераменте, характере, способностях) и личностных характеристиках; - этапы становления и развития психологии как науки; - причины перехода от одного этапа к другому; - основные направления психологии, оказавшие влияние на становление ее как науки. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять анализ конкретно-научных психологических теорий - выделять критерии для их сравнительного анализа. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками грамотного уместного применения понятийного аппарата изучаемой дисциплины; - навыками самостоятельного анализа научной психологической

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>литературы;</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками аргументировано и ясно строить устную и письменную речь. <p>Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме оценки работы на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме зачета</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.</p>
	Б1.Б.09 Информатика	<p>Дисциплина «Информатика» является дисциплиной базовой части по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом. Дисциплина реализуется в Институте экономики, управления и права кафедрой моделирования в экономике и управления.</p> <p>Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с теоретическими основами информатики, программным обеспечением, составом и основами работы компьютера, основными понятиями о защите программных продуктов.</p> <p>Цель дисциплины: подготовить выпускника, обладающего знаниями по основным фундаментальными понятиями информатики, как науки о законах и методах измерения, хранения, обработки, сбора и передачи информации с использованием вычислительной техники, навыками системного подхода к работе с современными программными средами и профессиональными компетенциями, необходимыми для решения задач в профессиональной деятельности.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучить теоретическую базу для последующего изучения новых информационных технологий и их применения в профессиональной деятельности; - усвоить основные навыки практического владения персональными компьютерами и типовыми программными средствами информатизации. <p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенции ОПК-10.</p> <p>В результате освоения дисциплины студент должен:</p> <p><i>Знать:</i> особенности сбора, хранения и анализа данных; роль и значения информации и информационных технологий в современном информационном пространстве; основные требования информационной безопасности.</p> <p><i>Уметь:</i> работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах; применять навыки работы с компьютером как средством управления информацией.</p> <p><i>Владеть:</i> культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.</p>
	Б1.Б.10 Математика	<p>Дисциплина «Математика» является обязательной дисциплиной базовой части дисциплин учебного плана образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой моделирования в экономике и управлении.</p> <p>Цель дисциплины – обще математическая подготовка студентов, необходимая для освоения математических и статистических методов в управлении и экономике; воспитание у студентов навыков логического мышления и формального обоснования принимаемых решений.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • изучение основ математического аппарата;

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<ul style="list-style-type: none"> • выработка навыков решения типовых математических задач; • развитие логического и алгоритмического мышления, умения строго излагать свои мысли; • выработка навыков к математическому исследованию теоретических и практических задач управления; • формирование умения выбирать математический инструмент для построения моделей процессов в управлении, анализировать результаты расчетов, обосновывать полученные выводы и прогнозировать результаты управления. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций: ОПК-5 - способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы математического аппарата; - инструментарий для построения моделей процессов в управлении, анализа результатов расчетов, обоснования выводов и прогнозирования результатов управления. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать основные результаты изучаемых разделов; - уметь использовать математический аппарат теории систем линейных алгебраических уравнений; - уметь применять адекватные модели и методы для решения управленческих задач. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - классическими методами количественного анализа и моделирования; - навыками применения математического аппарата матричного и векторного анализа, теории линейных операторов для выработки оптимальных решений в сфере экономики и управления <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 часа.</p>
	Б1.Б.11 Основы толерантности	<p>Дисциплина «Основы толерантности» реализуется на факультете истории, политологии и права ИАИ РГГУ кафедрой Культуры мира и демократии.</p> <p>Цель дисциплины «Основы толерантности» - сформировать систему знаний и выработать основные навыки, необходимые для освоения и поиска подходов к пониманию происходящих социальных и политических процессов и моделирования новых социальных отношений, а также сформировать представления о месте и роли диалога, компромисса, согласования позиций в структуре современного общества. Достижение этой цели делает возможным выход на новую ступень диалогового мышления и позволяет обеспечить переход от конфронтационной закрытой модели поведения к коммуникации, основанной на открытости, принятии жизненного разнообразия и интересе к другому человеку.</p> <p>Задачи дисциплины: выработка понимания факторов и проявлений многоаспектности социальных, политических, культурных процессов, способности выделять общее в процессе коммуникации с другими людьми, а не замыкаться на собственном опыте и модели поведения, а также формирование навыков ведения переговоров и согласования позиций в ситуациях повседневного общения.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование компетенции ОК-7 – Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты образования:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подходы к пониманию происходящих социальных и политических процессов; - основные модели и приемы коммуникации в мультикультурных сообществах; - наиболее репрезентативные примеры исторического и современного опыта построения коммуникации в мультикультурных и мультиконфессиональных обществах . - основные концепции в области современных коммуникаций. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выбрать подход, стиль и способ управления ситуацией коммуникации; • использовать приемы диалоговой коммуникации; • определить механизма оптимального выбора подходов, способов и стилей поведения в мультикультурной среде; • выбрать методы оптимизации ситуации коммуникации. • моделировать ситуации достижения консенсуса и согласованности позиций • воспроизводить интеллектуальные основания постановки и решения коммуникативных задач, основанные на диалоге, взаимоуважении и согласовании позиций; • выявлять характерные особенности осуществления диалога в различных сферах социальной и политической жизни и в мультикультурной среде. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками управления ситуациями общения в мультикультурной среде; - навыками трансформации конкурентной коммуникации в диалог и сотрудничество; - навыками управления конфликтными ситуациями; - навыками ведения диалога, переговоров и обмена мнениями; -навыками согласования позиций, в случае их несовпадения; -методами и приемами предупреждения конфликтов в мультикультурной среде и малых социальных группах. <p>По дисциплине «Основы толерантности» предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины «Основы толерантности» составляет 1 з. е.</p>
	Б1.Б.12 Теория организации	<p>Дисциплина «Теория организации» относится к базовой части блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Целью дисциплины «Теория организации» является подготовка выпускника, имеющего глубокие фундаментальные теоретические и практические знания, позволяющие ускорить его профессиональную адаптацию к реалиям работы современных организаций и научить оптимизировать их деятельность с учётом последних достижений и передового опыта в области управления организационными системами.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – дать целостное, законченное представление о видах, свойствах и методах управления организационными системами; – познакомить студентов с развитием теории организации, ее местом в ряду теорий управления организационными системами, видами организационных структур и их особенностями,

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>фундаментальными свойствами организации, как системы, и способами учета и использования этих свойств в процессе функционирования организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> – дать представление о новых подходах к управлению – «умном управлении», цифровой экономике, и методах их внедрения на практике; – дать представление о конструировании механизмов управления, их преимуществах по сравнению с классическими методами принятия решения, научить использовать механизмы управления при разработке системы управления организацией; – подготовить специалистов-профессионалов, свободно и легко ориентирующихся в современном мире, способных на основе полученных знаний творчески, оперативно, обоснованно и с максимальной эффективностью принимать решения по вопросам дальнейшего развития современных предприятий, разрабатывать и реализовывать на практике стратегические и текущие планы, увязывать их с основными управленческими процессами внутри организации, осуществлять постоянный мониторинг за изменениями, происходящими в её внутренней и внешней средах, и в соответствии с ними вносить необходимые коррективы в комплекс мероприятий по реализации стратегий. <p>Дисциплина «Теория организации» направлена на формирование компетенции:</p> <p>ОПК-8: Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Основные нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность организации. – Основные законы и принципы функционирования организации; – Эволюцию теории организации и ее место в ряду теорий организационного управления; – Основы методологии организационного управления. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Анализировать организационные системы с точки зрения теории организации; – Анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации; – Осуществлять мониторинг изменений, происходящими во внутренней и внешней средах организации для принятия своевременных мер. – Прогнозировать реакцию организационной системы на внешние или внутренние воздействия; – Находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации; – Принимать на себя ответственность за принятое решение. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Культурой организационного управления; – Методами и инструментами анализа организации и оптимизации ее функционирования; <p>Комплексными технологиями управления организацией и повышения ее эффективности. По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины «Теория организации»</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		составляет 3 зачетных единицы.
	Б1.Б.13 История управления персоналом	<p>Дисциплина «История управления персоналом» является частью базового блока (Б1.Б.13) дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, Направленность – Управление персоналом организации.</p> <p>Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Предметом дисциплины является система знаний об истории управления персоналом</p> <p>Цель дисциплины состоит в формировании у бакалавров управленческого мышления и мировоззрения, представления о ретроспективном развитии управленческой мысли в сфере управления персоналом с древнейших времен до наших дней.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ознакомить бакалавров с истоками формирования управленческих идей и взглядов в сфере управления персоналом и их дальнейшей эволюцией в разные исторические периоды в различных странах; • изучить особенности формирования и развития основных школ управления персоналом. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ОПК 1 - знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы современной философии и концепций управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом, основы современных технологий управления персоналом (ОПК 1) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять на практике теоретические положения в практике управления персоналом (ОПК 1) <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками анализа основных этапов и закономерностей принципов и методов управления персоналом (ОПК-1). <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме оценок за работу на семинарах и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме экзамена, курсовая работа.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.</p>
	Б1.Б.14 Гражданское право	<p>Дисциплина реализуется на юридическом факультете ИЭУП кафедрой гражданского права и процесса.</p> <p><i>Цель дисциплины:</i> Целью освоения дисциплины «Гражданское право» является получение студентами знаний в области современного российского гражданского права, изучение ими принципиальных направлений, характеризующих общую тенденцию его развития, норм гражданского законодательства для правоприменительной деятельности, а также выработка у студентов навыков применения полученных знаний при решении конкретных задач в области гражданско-правовых отношений, в соответствии с избранной ими специальностью или родом деятельности.</p> <p><i>Задачи:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - проанализировать основные положения действующего гражданского

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>законодательства;</p> <ul style="list-style-type: none"> - раскрыть основные термины и определения, используемые в сфере гражданско-правового регулирования; - дать характеристику отрасли «Гражданское право» и показать ее место в системе права России; - сформировать навыки применения норм действующего гражданского законодательства; - расширить на базе полученных знаний кругозор и компетентность студентов в области гражданского права; - заинтересовать студентов в углубленном изучении дисциплины, дающей возможность анализировать актуальные проблемы гражданского права. <p><i>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ОПК-2 – знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации в части определения ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса в части, относящейся к деятельности кадровой службы. <p><i>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</i></p> <p><i>Знать:</i> сущность и содержание норм действующего Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы;</p> <p><i>Уметь:</i> использовать в практической деятельности нормы Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы;</p> <p><i>Владеть:</i> навыками применения норм гражданского права при решении практических задач, относящихся к деятельности кадровой службы.</p> <p><i>Дисциплина «Гражданское право» относится к базовой части блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».</i></p> <p>По дисциплине «Гражданское право» предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа.</p>
	Б1.Б.15 Теория управления	<p>Дисциплина «Теория управления» является частью профессионального цикла дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом организации». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой управления Института управления, экономики и права.</p> <p><i>Цель курса</i> – подготовить выпускника, обладающего знаниями в области управления как такового и применения их в деятельности организации и работе с ее персоналом.</p> <p><i>Задачи курса:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — раскрыть философские основы управления, его классы, виды и категории; — ознакомить студентов с научным аппаратом теории управления; — рассмотреть концепции и подходы в управлении; — определить место и роль управления в системе наук управления; — показать взаимосвязь элементов и уровней управления как системы; — научиться самостоятельно анализировать управленческие

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>ситуации;</p> <ul style="list-style-type: none"> — научиться применять в исследованиях систем управления аналитический аппарат; — развить навыки расчета эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ОПК-6 владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;</p> <p>Знать: основы анализа информации, постановки целей и выбора путей их достижения, основы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; основы системного анализа и синтеза управленческой деятельности;</p> <p>Уметь: воспринимать, обобщать и анализировать информацию, ставить цели и выбирать пути их достижения; отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения участвовать в работе на общий результат в кооперации с коллегами; применять методы управления, оценивать адекватность применяемых методов; проектировать системы управления;</p> <p>Владеть: культурой мышления, необходимой для принятия управленческих решений и участия в коллективной работе по их выполнению, способностью осуществлять деловое общение способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке целей и выбору путей их достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения; навыками организации и координации взаимодействия между людьми, навыками контроля и оценки эффективности деятельности других, необходимой для принятия управленческих решений и участия в коллективной работе по их выполнению, способностью осуществлять деловое общение</p> <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме тестирования и выполнение практических заданий, промежуточный контроль в форме защиты итоговой письменной контрольной и курсовой работ, сдачи экзамена по теоретической и практической частям курса. Итоговая оценка выставляется в полном соответствии с утверждённой в РГГУ рейтинговой системой контроля знаний.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.</p>
	<p>Б1.Б.16 Микроэкономика</p>	<p>Дисциплина «Микроэкономика» является общим теоретическим и методологическим основанием для других экономических наук: макроэкономики, конкретной экономики, функциональных экономических наук.</p> <p>Дисциплина «Микроэкономика» является дисциплиной базовой части модуля Экономика учебного плана бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом организации» и реализуется на экономическом факультете кафедрой теоретической и прикладной экономики.</p> <p>Цель дисциплины – сформировать у студентов научное экономическое мировоззрение, умение анализировать экономические ситуации на разных уровнях поведения хозяйственных субъектов в условиях рыночной экономики.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучить теоретические основы микроэкономики; - сформировать научно-экономическое мировоззрение; - развить способности к критическому осмыслению и сравнительному анализу различных экономических концепций; - изучить основные принципы потребительского поведения; - изучить теории рыночного спроса и предложения, рыночного

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>равновесия;</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучить специфику рыночных структур и особенностей поведения фирмы в условиях совершенной и несовершенной конкуренции; - изучить особенности рынков ресурсов; - изучить необходимости и целей государственного вмешательства в экономику. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника:</p> <p>ОК-3 Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предмет и методологию экономической теории; - основные теоретические подходы к изучению функционирования экономической системы общества; - особенности функционирования рыночного механизма в условиях наличия внешних эффектов, неполноты информации и государственного вмешательства, - модели формирования основных показателей рыночной конъюнктуры. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учитывать влияние различных методов государственного регулирования экономики на экономическое равновесие. - классифицировать рынки по различным признакам. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методикой расчета основных микроэкономических показателей; - основами анализа экономических процессов и явлений. <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме решения комплексной итоговой задачи, тестирования, ответов на контрольные вопросы; промежуточный контроль в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.</p>
	<p>Б1.Б.17 Макроэкономика</p>	<p>Дисциплина «Макроэкономика» является общим теоретическим и методологическим основанием для других экономических наук: конкретной экономики, функциональных экономических наук.</p> <p>Дисциплина «Макроэкономика» является дисциплиной базовой части модуля Экономика учебного плана бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом организации» и реализуется на экономическом факультете кафедрой теоретической и прикладной экономики.</p> <p>Цель дисциплины – сформировать у студентов научное экономическое мировоззрение, умение анализировать экономические ситуации на разных уровнях поведения хозяйственных субъектов в условиях рыночной экономики.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - раскрыть сущность экономических законов, явлений и процессов на макроуровне; - развить способности самостоятельного анализа тех или иных экономических ситуаций и принятия решений; - дать четкое представление об основных макроэкономических показателях, инструментах государственной фискальной и денежно-кредитной политики; - сформировать целостное представление об основных тенденциях развития экономики России на современном этапе. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника:</p> <p>ОК-3 Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты образования:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предмет и методологию экономической теории; - основные теоретические подходы к изучению функционирования экономической системы общества; - особенности функционирования рыночного механизма в условиях наличия внешних эффектов, неполноты информации и государственного вмешательства, - модели формирования основных показателей рыночной конъюнктуры. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учитывать влияние различных методов государственного регулирования экономики на экономическое равновесие, - классифицировать рынки по различным признакам. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методикой расчета основных микроэкономических показателей; - основами анализа экономических процессов и явлений. <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме презентации докладов, ответов на контрольные вопросы; промежуточный контроль в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.</p>
	Б1.Б.18 Деловой иностранный язык	<p>Данная программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки «Деловой иностранный язык», является частью Базового цикла дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 - Управление персоналом. Дисциплина реализуется на факультете управления Института экономики, управления и права кафедрой иностранного языка.</p> <p>Целью курса иностранного языка является профессиональная подготовка студентов средствами иностранного языка, формирование у них необходимой коммуникативной языковой компетенции, а также высокого уровня социальной и профессиональной адаптации, что предполагает формирование всесторонне развитой личности, способной отвечать на вызовы современного общества и использовать знания, умения и навыки, полученные в ходе обучения.</p> <p>Такая профессиональная подготовка предполагает формирование у студентов способности и готовности к межкультурной коммуникации, необходимой и достаточной для использования иностранного языка в профессионально-коммуникативной, научно-исследовательской, экспертно-аналитической, редакционно-издательской и культурно-просветительской деятельности.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • развить умение письменного (чтение, письмо) и устного (говорение, аудирование) иноязычного общения; • уметь собирать, обрабатывать и интерпретировать с использованием современных информационных технологий данные на иностранном языке, необходимые для формирования суждений по соответствующим профессиональным, социальным, научным и этическим проблемам; • овладеть навыками публичной речи и аргументации для ведения дискуссии; • научиться анализировать тексты профессионального и социально значимого содержания, аннотировать и реферировать научную литературу; • научиться строить свое речевое и неречевое поведение в соответствии с социокультурной спецификой страны изучаемого языка; • овладеть навыками письменного и устного перевода текстов профессиональной направленности.

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>Развивающая цель обучения предполагает такую организацию обучения иностранному языку, когда учитываются интересы, индивидуально-личностные особенности и потребности обучаемого, когда студент выступает как полноправный участник процесса обучения, построенного на принципах сознательного партнерства и взаимодействия с другими студентами и с преподавателем. Это ведет к интеллектуальному развитию личности студента, овладению им определенными когнитивными приемами для осуществления познавательной коммуникативной деятельности, формированию социально-личностных компетенций, развитию самостоятельности студента, его творческой активности, организованности, личной ответственности за результат обучения, умению работать в команде. Воспитательной целью при обучении иностранному языку является формирование у студента мировоззрения, предполагающее уважительное отношение к духовным ценностям своей страны и общекультурным ориентирам.</p> <p>В результате освоения программы магистратуры по направлению подготовки «Иностранный язык» у выпускника должна быть сформирована общекультурная компетенция ОК-5: способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.</p> <p>В рамках данной программы общекультурная компетенция ОК-5 является всеобъемлющим интегративным требованием к результатам овладения иностранным языком. В результате освоения материала обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знать культуру и традиции стран изучаемого языка, основные правила фонетики, грамматики, нормы речевого этикета; - правила стилистически грамотного использования русского и иностранного языка в различных ситуациях делового и повседневного общения, в устной коммуникации. - <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать знание русского и иностранного языков в профессиональной деятельности, межкультурной коммуникации и межличностном общении; – воспринимать на слух и понимать основное содержание несложных профессионально-ориентированных текстов; – детально понимать тексты, необходимые для использования в будущей профессиональной деятельности; – начинать, вести/поддерживать и заканчивать диалог-расспрос, диалог-обмен мнениями и диалог- интервью/собеседование при приеме на работу, соблюдая нормы речевого этикета, при необходимости используя стратегии восстановления сбоя в процессе коммуникации (переспрос, перефразирование и др.); – делать сообщения в области профессиональной тематики и выстраивать монолог; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками использования русского и иностранного языка в устной и письменной форме в сфере профессиональной коммуникации, в сфере межличностного и межкультурного взаимодействия. <p>Форма промежуточной аттестации – экзамен. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 15 з.е.</p>
	Б1.Б.19 Основы управления персоналом	<p>Дисциплина «Основы управления персоналом» является реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений об управлении персоналом как системе.</p> <p>Задачи дисциплины:</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>- ознакомить с историческими и социальными вопросами управления персоналом;</p> <p>- изучить основные концепции управления персоналом с учетом этапов их формирования;</p> <p>- изучить основные элементы системы управления персоналом: цель, задачи, субъекты, объекты, методы, функции и принципы управления персоналом;</p> <p>- изучить нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом;</p> <p>- получить навыки применения современных подходов и методик управления персоналом в практической деятельности.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ОПК-1 владеет знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;</p> <p>ПК-1 – владеет знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации;</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основы современной философии и концепций управления персоналом (ОПК 1) • сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом (ОПК 1) • основы разработки и реализации концепции управления персоналом, • основы кадровой политики организации (ПК1) • основы стратегического управления персоналом (ПК1) • основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации (ПК1) <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК 1); • реализовывать на практике концепции управления персоналом (ПК 1) <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • знанием основ современной философии и концепций управления персоналом (ОПК 1) • знанием сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом (ОПК 1) • знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации (ПК 1) • знанием основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации (ПК 1) <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена .</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.</p>
	Б1.Б.20 Теория вероятностей и математическая статистика	<p>Дисциплина «Теория вероятностей и математическая статистика» является дисциплиной базовой части учебного плана подготовки студентов бакалавриата очной, очно-заочной и заочной форм обучения по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется кафедрой моделирования в экономике и управлении</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>факультета управления Института экономики, управления и права.</p> <p>Цель дисциплины: общематематическая подготовка студентов, необходимая для освоения математических и статистических методов в управлении и экономике; воспитание у студентов навыков логического мышления и формального обоснования принимаемых решений.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • изучение основ математического аппарата; • выработка навыков решения типовых вероятностных задач; • развить логическое и алгоритмическое мышление, умение строго излагать свои мысли; • выработка навыков к математическому исследованию теоретических и практических задач экономики и управления; • сформировать умение выбирать математический инструментарий для построения моделей экономических и управленческих процессов, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ОПК-5 - способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен</p> <p>Знать: методы сбора, обработки и анализа статистических данных в зависимости от целей исследования;</p> <p>Уметь: выделить проблему, исследование которой может быть связано со статистическим анализом; сформулировать математическую постановку задачи; с учетом поставленной цели, провести обработку и анализ данных, используя вычислительную технику</p> <p>Владеть: навыками применения современного математического инструментария для решения управленческих задач; методикой построения, анализа и применения математических моделей для оценки маркетинговой стратегии организации, способностью оценивать влияния инвестиционных решений на рост ценности компании.</p> <p>Поромежуточная аттестация в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.</p>
	<p>Б1.Б.21 Персональный менеджмент</p>	<p>Дисциплина «Персональный менеджмент» относится к блоку базовых дисциплин (Б1.Б.21) учебного плана по направлению подготовки «Управление персоналом».</p> <p>Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления Института экономики, управления и права РГГУ.</p> <p>Целью дисциплины является подготовка обучающихся в сфере управления персоналом, умеющих, прежде всего, управлять собой, применять знания и навыки самоорганизации, что позволит успешно осуществлять профессиональную деятельность, достигать личных и организационных целей, создавать работоспособные коллективы и обеспечивать эффективное взаимодействие их сотрудников.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретическое и практическое освоение современной методологии и методов персонального менеджмента; – изучение принципов, методов и особенностей организации личного труда руководителя; – приобретение знаний в области поддержания и повышения своей работоспособности и контроля результатов собственной деятельности. <p>Предметом курса «Персональный менеджмент» выступает самоорганизация и самоуправление человека, целенаправленное и последовательное применение методов менеджмента в повседневной деятельности для того, чтобы оптимально и со смыслом использовать</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>своё время.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций в области персонального менеджмента:</p> <ul style="list-style-type: none"> — способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7) - способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)ОПК-9 — владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33). <p>В результате изучения курса обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> технологии поиска и формулирования жизненных целей, выбора карьеры и получения работы; – правила эффективного использования рабочего времени; – требования к организации рабочего места и приёмы рационализации личного труда; – методы самоорганизации здоровья и повышения работоспособности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать личную деловую карьеру; – анализировать затраты рабочего времени и применять техники планирования личной работы; – рационализировать личный труд; – составлять и применять методики поддержания и повышения своей работоспособности; – контролировать результаты собственной деятельности. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками контроля за использованием рабочего времени; – навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам. <p>Программой предусмотрены следующие виды контроля:</p> <ul style="list-style-type: none"> – текущий контроль успеваемости обучающихся в форме блиц-опросов, тестов, контрольных работ, собеседования, подготовки докладов и рефератов; – промежуточный контроль в форме зачета. <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.</p>
	<p>Б1.Б.22 Математические модели в управлении</p>	<p>Дисциплина «Математические модели в управлении» является обязательной дисциплиной вариативной части Блока I дисциплин учебного плана образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой моделирования в экономике и управлении.</p> <p>Цель дисциплины: сформировать у студентов комплекс знаний необходимых для анализа современных проблем в области производства, торговли, финансов, денежного обращения и кредитов; научить выбирать наиболее подходящий математический инструментарий для разработки математических методов управления, на различных уровнях систем организационного управления; создать умение получения оптимального решения тактических и стратегических задач организационного управления.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • владеть приемами постановки задач организационного управления; • на основе описательных задач строить математические модели; • умению выбрать соответствующий метод решения задачи;

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<ul style="list-style-type: none"> • проведению численных исследований математических моделей; • умению проведения анализа результатов вычислений; • умению выбрать наиболее перспективное управляющее решение. <p>Дисциплина направлена на формирование компетенции ОПК 5 - способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные методы разработки математических моделей исследуемого объекта; - основные методы и алгоритмы решения разработанных математических задач. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать математические методы при решении задач организационного управления; - использовать в своей работе средства вычислительной техники и современных информационных технологий; - решать типовые математические задачи, а также применять полученные знания к исследованию прикладных задач экономики и управления; <p>Владеть:</p> <p>навыками применения современного математического инструментария для решения задач управления; методикой построения, анализа и применения математических моделей для оценки состояния и прогноза развития экономических явлений и процессов управления.</p> <p>Рабочей программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме проверки выполнения заданий, промежуточная аттестация в форме зачета и экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.</p>
	<p>Б1.Б.23 Социально-экономическая статистика</p>	<p>Дисциплина «Социально-экономическая статистика» относится к базовой части дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой Моделирования в экономике и управлении ИЭУП.</p> <p>Предметом дисциплины являются количественные характеристики происходящих в обществе процессов и явлений, имеющих массовый характер и проявляющихся в виде статистической совокупности.</p> <p>Цель курса состоит в подготовке бакалавра, способного на основе полученных статистических знаний обоснованно действовать и принимать решения в области улучшения качества управления персоналом организации и результатов ее деятельности.</p> <p>К задачам, решаемым в процессе изучения дисциплины «Социально-экономическая статистика», относятся следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приобретение знаний обобщающего характера об основных этапах развития статистики их значении в анализе проблем управления, в том числе управления персоналом; - теоретическое освоение современной методологии и основных методов статистического наблюдения и статистического исследования процессов и явлений, имеющих массовый характер; - приобретение навыков в области практического использования статистических методов и показателей в управлении персоналом организации с учетом экономических, социальных, рыночных, демографических и других факторов; - умение самостоятельно использовать основные методы сбора и обработки статистической информации, выявления обобщающих

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>показателей, а также правильной их интерпретации.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование общепрофессиональной компетенции</p> <p>ОПК – 5: обладание способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты образования.</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы статистического количественного анализа, основы выявления и исследования обобщающих показателей, как научно организованную обработку материалов статистического наблюдения; - методологию сбора первичной статистической информации, включая характеристики деятельности персонала, методы начальной и последующей обработки информации и представления данных; - теоретические основы построения факторных моделей для статистического анализа производственных и трудовых показателей. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять проверку первичного статистического материала на полноту, достоверность, однородность и другие категории качества получаемых в результате наблюдения данных; - самостоятельно рассчитывать обобщающие статистические показатели. - самостоятельно определять цели каждого этапа статистического исследования, уметь правильно выбирать способы их достижения. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками составления статистической отчетности, необходимой для представления результатов статистического исследования в виде таблиц распределения вариационных рядов, графиков, диаграмм; - методологией и практическими навыками статистической обработки данных, связанных с управлением персоналом и с оценкой эффективности производственной и трудовой деятельностью коллектива; - основными навыками интерпретации обобщенных статистических показателей, а также моделирования развития конкретных ситуаций исследуемого явления или процесса. <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3,0 зачетных единицы, 108 часов. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.</p>
	Б1.Б.24 Трудовое право	<p>Дисциплина «Трудовое право» входит в блок обязательных дисциплин вариативной части учебного плана образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».</p> <p>Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой гражданского права и процесса юридического факультета.</p> <p>Предмет дисциплины: нормы российского трудового права и наиболее общие знания о правовом регулировании отношений сферы труда в Российской Федерации, а также основы международно-правового регулирования труда.</p> <p>Цель дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование у обучающихся системных представлений о правовом регулировании отношений сферы труда; • овладение навыками реализации норм трудового права; • способствование формированию у обучающихся высокого уровня правовой культуры. <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • введение обучающихся в систему трудового права Российской Федерации;

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<ul style="list-style-type: none"> • изучение ключевых институтов трудового права; • выработка навыков грамотной реализации норм трудового права как в профессиональной деятельности, связанной с управлением персоналом, так и в собственной трудовой деятельности; • усвоение понятийно-терминологического аппарата трудового права и обучение корректному использованию необходимых понятий и терминов; • свособствование формированию у обучающихся жизненной позиции, направленной на соблюдение норм трудового права, на уважение прав и законных интересов участников отношений сферы труда. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>знание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенции МОТ) (ОПК-3)</p> <p>знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знание процедур приема, увольнения, перевода на другую работу, перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления соответствующей документации (ПК-10)</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать: содержание основных конвенций Международной организации труда (МОТ);</p> <p>содержание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу, перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.</p> <p>Уметь: ориентироваться в положениях основных конвенций Международной организации труда (МОТ).</p> <p>Владеть: навыками оформления документов, связанных с приемом, переводом на другую работу и увольнением персонала.</p> <p>Предусматриваются текущий контроль успеваемости в форме оценки работы на семинарских занятиях и контрольных работ, а также промежуточная аттестация в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.</p>
	Б1.Б.25 Исследование систем управления	<p>Дисциплина «Исследование систем управления» является частью базового блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль: «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Цель дисциплины (модуля): формирование у студентов системного мышления, теоретической и практической базы системного исследования при анализе проблем и принятии решений в области профессиональной деятельности.</p> <p>Задачи:</p> <p>изложение, изучение и усвоение теории и практических методов системного анализа в сложных организационных системах;</p> <p>изучение общих принципов системного анализа в управлении, экономике;</p> <p>усвоение основных подходов и принципов исследования, основ исследования систем управления при постановке проблем и в ходе их решения.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование следующих</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>компетенций:</p> <p>ОПК-8 – способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - категории системного анализа как основы для логического и последовательного подхода к проблеме принятия решений; - способы формулировки проблемной ситуации; - методологические основы определения целей и критериев достижения целей при исследовании систем и системном анализе; - основные понятия и определения теории систем, моделирования как метода исследования систем; - основы построения математических моделей для анализа эффективности и принятия решений; - методы поиска оптимального (допустимого) варианта решения; - границы применимости ряда процедур системного анализ. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать цели исследования и совершенствования функционирования систем; - выполнять постановку и формализацию задач оптимизации и принятия решений при исследовании систем; - решать типовые математические задачи, используемые при принятии управленческих решений; - использовать математический язык и математическую символику при построении организационно-управленческих моделей; - пользоваться основными методами и приемами системного анализа при исследовании сложных объектов; - применять последовательность методов системного анализа при описании и изучении сложных объектов в процессе выявления «слабых» мест в организационных структурах управления экономическими системами. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - грамотно языком предметной области; - навыками обобщения, анализа, восприятия информации, постановки цели и выбора путей ее достижения; - математическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач; - навыками применения полученных знаний для анализа систем любого класса. <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме тестирования, промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.</p>
	Б1.Б.26 Коммуникационный менеджмент	<p>Дисциплина «Коммуникационный менеджмент» является дисциплиной базовой части учебного плана по направлению подготовки «Управление персоналом».</p> <p>Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Цель дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование представлений о закономерностях организационных коммуникации и способах их совершенствования. <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение современных теорий коммуникации; - формирование умений коммуникативного анализа в рамках

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>организационного контекста;</p> <ul style="list-style-type: none"> - развитие коммуникативной компетентности; - освоение приемов и методов повышения эффективности коммуникаций в организации. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ОПК - 6: способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;</p> <p>ОПК – 7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы организации командной работы - основные закономерности функционирования и развития коммуникаций в организации, факторы, оказывающие влияние на их эффективность и средства оптимизации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать эффективность коммуникативного воздействия; - устанавливать и поддерживать конструктивные отношения в коллективе. - анализировать коммуникативные ситуации, ошибки коммуникации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками совместной работы - навыками разрешения коммуникативных проблем и построения эффективных организационных коммуникаций. <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме собеседования, промежуточная аттестация проводится в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.</p>
	<p>Б1.Б.27 Технологии разработки управленческих решений</p>	<p>Дисциплина «Технологии разработки управленческих решений» является частью цикла общепрофессиональных дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой управления Института управления, экономики и права.</p> <p>Цель дисциплины: подготовить выпускника, умеющего разрабатывать и принимать управленческие решения в условиях рыночной экономики.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ознакомить студентов с основными понятиями в области управленческих решений, их видами, классификацией, особенностями; - ознакомить с основными методами и моделями разработки управленческих решений; - сформировать навыки подготовки эффективных и качественных решений; - научить проводить оценку эффективности управленческих решений с учетом специфики области приложения; - сформировать навыки профессионального анализа видов ответственности руководителя за реализацию управленческого решения. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p><i>общепрофессиональными компетенциями (ОПК)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8); <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p><i>Знать:</i> алгоритмы разработки организационно-управленческих и</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>экономических решений</p> <p><i>Уметь:</i> анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, и находить организационно-управленческие и экономические решения.</p> <p><i>Владеть:</i> методами реализации организационно-управленческих и экономических решений.</p> <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме контрольной работы и тестирования, промежуточный контроль в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.</p>
	<p>Б1.Б.28 Управленческий учет и учет персонала</p>	<p>Дисциплина «Управленческий учет и учет персонала» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Цель дисциплины: получение студентами теоретических знаний и практических навыков по управленческому учету и учету персонала.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - раскрыть теоретические и практические основы организации управленческого учета и учета персонала для конкретного предприятия; - сформировать у будущего специалиста ответственность за правильную организацию управленческого учета и учета персонала, как базы для принятия организационно-управленческих и экономических решений. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ОПК-8 способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – систему организации учета и контроля затрат; – методы анализа социально-экономические проблем и процессов в организации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – находить пути решения экономических проблем; – вести учет персонала; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками анализа экономических показателей организации. <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы.</p>
	<p>Б1.Б.29 Бизнес-планирование</p>	<p>Дисциплина «Бизнес-планирование» относится к курсам по выбору по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется кафедрой управления факультета управления Института управления, экономики и права.</p> <p>Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, относящихся к теории, методике и практики бизнес-планирования, обеспечивающего согласованное формирование планов деятельности организации, охватывающих все основные стороны ее деятельности и ориентированных на повышение ее конкурентоспособности.</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ОПК-6 владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;</p> <p>Знать: методы анализу информации, постановки целей и выбора путей их бизнес-плана, состав процедур составления и аудита бизнес-плана, предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности всеми участниками</p> <p>Уметь: обобщать и анализировать информацию, ставить цели и выбирать отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения, применять технологии, обеспечивающие согласованность составления и выполнения участниками, планировать, создавать и реализовывать инновационные проекты персоналом.</p> <p><i>Владеть:</i> культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью к отстаиванию своей точки зрения, не разрушая отношения; навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками</p> <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля успеваемости в форме опросов и тестов, промежуточный контроль письменной контрольной работы, сдачи зачета по курсу. Итоговая оценка соответствует с утверждённой в РГГУ рейтинговой системой контроля знаний</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные</p>
	<p>Б1.Б.30 Взаимодействие службы управления персоналом с государственными и общественными организациями</p>	<p>Дисциплина «Взаимодействие службы управления персоналом с государственными и общественными организациями» является частью цикла обязательных дисциплин (Б1.В.ОД.25) учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» и адресована бакалаврам 4 курса (8 семестр). Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления Института экономики, управления и права.</p> <p>Цель дисциплины: сформировать у студентов фундаментальные знания и умения, которые способствуют эффективному взаимодействию службы управления персоналом с государственными и общественными организациями в современных условиях.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучить основы взаимодействия службы управления персоналом с государственными организациями в современных условиях; - изучить основы разработки и внедрения форм взаимодействия службы управления персоналом с профсоюзами, другими общественными организациями и трудовыми коллективами; - научить бакалавров владению некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом. <p>Дисциплина направлена на формирование компетенций выпускника:</p> <p>ОПК-4 - владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости);</p> <p>ПК-38 – владение некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.</p> <p>.В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – взаимодействие службы управления персоналом с

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>государственными и общественными организациями (ОПК-4);</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выстраивать коммуникацию с внешними организациями, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовыми коллективами (ОПК-4, ПК-38); <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости) (ОПК-4); - некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38). <p>Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме оценки работы на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме: зачета</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.</p>
	<p>Б1.Б.31.01 Физическая культура и спорт</p>	<p>Дисциплина «Физическая культура и спорт» является частью блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом</p> <p>Дисциплина реализуется кафедрой физической культуры, спорта и безопасности жизнедеятельности.</p> <p>Цель дисциплины: формирование всесторонне развитой личности и способности направленного использования разнообразных средств и методов физической культуры, спорта и туризма для сохранения и укрепления здоровья обучающихся, развитие психофизических способностей в процессе осознанной двигательной активности и готовности к будущей профессии, формирование здорового образа жизни, приобретение умений, знаний в области физической культуры и спорта.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приобретение мотивационных отношений к физической культуре и спорту, установки на здоровый образ жизни, физическое самосовершенствование, потребности к регулярным занятиям физическими упражнениями; - овладение знаниями научно-биологических основ физической культуры и здорового образа жизни; - формирование опыта творческого использования физкультурно-спортивной деятельности для достижения жизненных и профессиональных успехов. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ОК-8 - Способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - значение физической культуры как фактора развития человеческого капитала, основной составляющей здорового образа жизни; - основные показатели физического развития, функциональной

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>подготовленности и работоспособности и влияние физических упражнений на данные показатели;</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы организации здорового образа жизни; - требования профессиональной деятельности в области физической культуры и спорта к уровню физической подготовленности работников; - правила безопасности при проведении занятий по физической культуре и спорту; - методики обучения технике двигательных действий и развития физических качеств средствами базовых видов спорта; - основы планирования и проведения занятий по физической культуре; - основы контроля и самооценки уровня физической подготовленности по результатам тестирования. - правила эксплуатации контрольно-измерительных приборов и инвентаря <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - самостоятельно оценивать уровень физической подготовленности; - планировать отдельные занятия и циклы занятий по физической культуре оздоровительной направленности с учетом особенностей профессиональной деятельности; - проводить самостоятельные занятия по общей физической подготовке; - определять и учитывать величину нагрузки на занятиях; - соблюдать правила техники безопасности при выполнении упражнений; - пользоваться спортивным инвентарем, оборудованием и контрольно-измерительными приборами и обнаруживать их неисправности. <p>Владеть: техникой основных двигательных действий базовых видов спорта на уровне выполнения контрольных нормативов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками самоконтроля и анализа своего физического состояния, физической подготовленности. <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля:</p> <ul style="list-style-type: none"> - текущий контроль успеваемости в форме: <ul style="list-style-type: none"> основная группа: посещение лекций, выполнение программы практических занятий, контрольная работа, подготовительная группа: посещение лекций, выполнение программы практических занятий с учетом медицинских показаний контрольная работа, специальная медицинская группа (СМГ): посещение лекций, выполнение программы практических занятий с учетом медицинских показаний, контрольная работа; - промежуточная аттестация в форме зачета. <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы.</p>
	<p>Б1.Б.31.02 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту</p>	<p>Элективные дисциплины по физической культуре и спорту являются обязательной частью цикла дисциплин модуля «Физическая культура и спорт» учебного плана для всех направлений подготовки бакалавриата 38.03.03 Управление персоналом</p> <p>Дисциплина реализуется на кафедре физической культуры, спорта и безопасности жизнедеятельности.</p> <p>Цель дисциплины: Формирование всесторонне развитой личности, способности направленного использования разнообразных средств и методов физической культуры, спорта и туризма для сохранения и укрепления здоровья, психофизической готовности студента к будущей профессии.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приобретение мотивационных отношений к физической культуре, установки на здоровый образ жизни, физическое самосовершенствование, потребности к регулярным занятиям физическими упражнениями; - овладение знаниями научно-биологических основ физической

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>культуры и здорового образа жизни;</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование опыта творческого использования физкультурно-спортивной деятельности для достижения жизненных и профессиональных успехов. <p>Элективные дисциплины по физической культуре и спорту направлены на формирование следующей компетенции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. (ОК-8) <p>В результате освоения дисциплины обучающиеся должны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знать научные основы биологии, физиологии, теории и методики педагогики и практики физической культуры и здорового образа жизни, систему практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей, качеств и свойств личности средствами физической культуры и спорта; - уметь квалифицированно применять приобретенные навыки в своей профессиональной и бытовой деятельности, проводить самостоятельные занятия физическими упражнениями с общей развивающей, профессионально-прикладной и оздоровительно-корректирующей направленностью; - владеть знаниями биологических основ физической культуры и здорового образа жизни, способами определения дозировки физической нагрузки и направленности физических упражнений <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля:</p> <ul style="list-style-type: none"> - текущий контроль осуществляется в течение семестра на методико-практических, учебно-тренировочных занятиях. Объектами оценивания являются: активность на занятиях, выполнения контрольных работ в виде теста, сдачи нормативов физической направленности, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий, степень усвоения теоретических знаний, результаты самостоятельной работы. - промежуточная аттестация в форме зачёта. <p>Общая трудоемкость дисциплины – 328 часов.</p>
	<p>Вариативная часть (Часть, формируемая участниками образовательных отношений)</p>	
	<p>Б1.В.01 Психология управления персоналом</p>	<p>Дисциплина «Психология управления персоналом» является обязательной дисциплиной вариативной части учебного плана по направлению подготовки «Управление персоналом», направленность, «Управление персоналом».</p> <p>Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой социальной психологии.</p> <p>Цель дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование представлений о психологических основах управленческой деятельности. <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - получение базовых знаний в указанной области; - формирование умений вычленять психологические аспекты в деятельности руководителя; - овладение психологическими методами управления. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК – 30: знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>умение применять их на практике.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные подходы к анализу личности и деятельности руководителя, социально-психологические аспекты деятельности групп в организациях, психологические закономерности делового общения. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выделять психологический аспект управленческих проблем, видеть психологические последствия управленческих решений, анализировать особенности психологического климата и организационной культуры <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологиями эффективного общения и методами управления конфликтами. <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме собеседования, промежуточная аттестация в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.</p>
	Б1.В.02 Социология управления персоналом	<p>Дисциплина «Социология управления персоналом» является дисциплиной учебного плана (обязательная часть) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом (бакалавриат)».</p> <p>Дисциплина (модуль) реализуется на социологическом факультете кафедрой социологии организаций и социальных технологий.</p> <p>Предметом дисциплины являются социальное содержание управленческого процесса и персонал как социальная группа.</p> <p>Цели курса: подготовить специалиста, обладающего теоретическими представлениями и практическими навыками регулирования работы персонала как субъекта деятельности организации.</p> <p>Достижение цели предусматривает решение в процессе изучения курса следующих задач:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) освоение студентами теоретических понятий и методов регулирования труда работников как структурированной социальной группы; 2) формирование у студентов представлений об основных социальных группах, закономерностях их развития и деятельности; 3) понимание студентами целесообразности применения тех или иных методов принятия управленческих решений; 4) выработка практических навыков принятия управленческих решений в области социального управления персоналом. <p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК 23 - знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:</p> <p>Знать: методы социологического исследования и регулирования отношения персонала к труду и удовлетворенности трудом; пути повышения сплоченности персонала и согласования общих и частных интересов и целей; роль организационной культуры в управлении персоналом и ее национальные особенности; методы исследования и формирования мотивации труда и разработки системы стимулирования;</p> <p>Уметь: интерпретировать данные социологических исследований отношения персонала к своей работе, к руководству, а также отношения</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>между рядовыми работниками; анализировать социальную информацию, опираясь на современные методы исследования и социальные принципы управления персоналом; Владеть: практическими навыками регулирования социальных отношений между различными группами персонала и применения методов анализа социологической информации; навыками анализа актуальных проблем социологии управления персоналом.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.</p>
	<p>Б1.В.03 Психофизиология профессиональной деятельности</p>	<p>Дисциплина «Психофизиология профессиональной деятельности» является частью дисциплин направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности «Управление персоналом организации».</p> <p>Дисциплина реализуется на факультете Управления кафедрой Организационного развития Института экономики, управления и права и кафедрой Дифференциальной психологии и психофизиологии факультета Психологии Института психологи им. Л.С. Выготского.</p> <p><i>Цель дисциплины:</i> подготовка специалиста, обладающего умением находить условия для оптимизации трудового процесса, способы повышения надежности и работоспособности человека, выявлять индивидуальные психофизиологические особенности личности для эффективного использования способностей и возможностей работников. У выпускников вырабатывается понимание деятельной природы труда и системного управления трудовыми процессами.</p> <p><i>Задачи дисциплины:</i> ознакомить студентов с основными понятиями психофизиологии профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - рассмотреть теоретические положения современной концепции психофизиологии профессиональной деятельности; - определить связи между процессами, характеризующими трудовую деятельность и психофизиологические состояния человека, обосновать необходимость применения психофизиологии для решения практических задач оптимизации процесса труда; - ознакомить студентов с основными положениями психофизиологии функциональных состояний; - изучить основы психофизиологии познавательной сферы (восприятие, внимание, память, мышление, сознание); - определить и изучить компоненты работоспособности, профессионального отбора и профпригодности, психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности; - сформировать у студентов понимание психофизиологического содержания профессиональной деятельности, навыки применения психофизиологических знаний для повышения эффективности и качества трудовой деятельности человека. <p><i>Дисциплина (модуль) направлена на формирование следующих компетенций:</i></p> <p>Профессиональные компетенции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение навыками расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и умение применять их на практике (ПК-9). <p><i>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</i></p> <p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - современные положения, концепции психофизиологических основ трудового процесса; - методы оценки и прогнозирования функциональных состояний, нарушений профессиональной адаптации, факторы, влияющие на

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>работоспособность персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - защитные механизмы стрессоустойчивости и безопасности труда; - механизмы формирования, развития и изменения социально-психологического климата трудового коллектива; - знать и учитывать индивидуальные особенности и способности личности для обоснования и создания наиболее благоприятных условий труда; - психофизиологические основы оптимизации режимов труда и отдыха. <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать методы психофизиологических исследований профессиональной деятельности; - рассчитывать наиболее оптимальные условия труда, как для отдельного работника, так и для рабочего коллектива; - обеспечивать предупреждение и профилактику личной и коллективной безопасной работы, особенно в экстремальных условиях, предупреждать профессиональную деформацию и профессиональное «выгорание» работника; - обосновывать условия для создания оптимального социально-психологического климата трудового коллектива; - на основе профессиографических и эргономических измерений рассчитывать продолжительность и интенсивность работы и отдыха персонала; - оценивать уровни профессиональной адаптации, осуществлять выявление и контроль изменений профессиональной адаптации, определять потенциальный риск нарушения профессиональной адаптации; - планировать характер и объем необходимых управленческих действий и решений. <p><i>владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования основных методов психофизиологии для их применения в управленческой деятельности; - понятийным аппаратом, приемами и методами общей и специальной психофизиологии, адекватными формами и методами коррекционных мероприятий; - навыками интерпретации наблюдаемого поведения работников в категориях психофизиологии профессиональной деятельности; - приемами работы со специальной литературой, информационной поисковой работы и приемами самостоятельного анализа научной информации; - навыками организации и проведения научного психофизиологического исследования: постановки задач, выбора адекватных методов исследования, анализа и интерпретации полученных результатов. <p><i>Общая трудоемкость дисциплины для очной формы обучения составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.</i></p>
	Б1.В.04 Экономика труда	<p>Дисциплина «Экономика труда» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p><i>Целью дисциплины</i> является формирование у обучающихся знаний в области труда и социально-трудовой сферы, развития рынка труда и занятости, базовых знаний в области производительности труда и заработной платы.</p> <p><i>Задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – усвоение современных теоретических представлений о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала; – овладение основами методологии и методики анализа, выявления и решения важнейших проблем труда, как на микро-, так и на макроуровне; – приобретение базовых навыков практической работы в области анализа основных процессов и показателей формирования и использования трудового потенциала.

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>Дисциплина направлена на формирование следующей компетенции: ПК-14 - владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - экономические показатели деятельности организации и показатели эффективности труда (в том числе производительности труда); <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - рассчитывать показатели производительности труда; <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками расчета и анализа показателей производительности труда. <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы.</p>
	<p>Б1.В.05 Автоматизированные системы управления персоналом</p>	<p>Дисциплина «Автоматизированные системы управления персоналом» реализуется на факультете Управления кафедрой Моделирования в экономике и управлении.</p> <p>Цель дисциплины: подготовить специалистов, обладающих знаниями в сфере информационно-коммуникационных технологий и автоматизированных систем, которые необходимы квалифицированным менеджерам в сфере управления персоналом организации.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • изучение методов и программных средств реализации обработки деловой информации, достаточных для формирования навыков применения информационно-коммуникационных технологий и автоматизированных систем в конкретной деятельности по управлению персоналом; • выработка навыков использования корпоративных информационных систем при решении задач управления персоналом и взаимодействия со службами информационных технологий; • формирование навыков работы со специализированными автоматизированными программами, как на внутрикорпоративном, так и межкорпоративном уровнях, при реализации управленческих задач с учетом основных требований информационной безопасности. <p>Дисциплина направлена на формирование профессиональных компетенций ПК-27:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-27). <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - модели корпоративных информационных систем и баз данных; - методы и программные средства реализации процессов внутренних коммуникаций при решении задач управления; - методы решения типовых организационно-управленческих задач с использованием информационно-коммуникационных технологий; - требования к информационной безопасности в HRM-системах и методы защиты информации. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять функциональные модули HRM-систем для решения задач управления персоналом; - применять адекватные методы и средства для различных форм

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>взаимодействия на основе информационно-коммуникационных технологий при реализации управленческих задач;</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы и средства защиты информации при обработке их в автоматизированных системах, входящих в единое информационное пространство организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками работы с функциональными модулями HRM-систем и специализированными программными средствами. <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы.</p>
	<p>Б1.В.06 Кадровая политика и кадровое планирование</p>	<p>Дисциплина «Кадровая политика и кадровое планирование» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Цель дисциплины: сформировать у студентов фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере принятия решений по различным вопросам кадровой политики и кадрового планирования в современных условиях.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. приобретение знаний в области нормативно-правового регулирования кадровой политики организации; 2. понимание закономерностей формирования кадровой политики организации; 3. теоретическое и практическое освоение современной методологии формирования, совершенствования и реализации кадровой политики организации; 4. изучить методы количественного и качественного кадрового планирования персонала, 5. изучить подходы к определению численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК-1 - знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;</p> <p>ПК-2 - знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике;</p> <p>ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - этапы формирования и реализации кадровой политики организации (ПК 1); - основы кадрового планирования (ПК 2); - методы анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации (ПК 15); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать кадровую политику организации (ПК 1); - применять методы кадрового планирования и контроллинга (ПК 2); - уметь рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК 15);

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами разработки кадровой политики организации (ПК 1); - методами кадрового планирования и контроллинга (ПК 2); - навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации (ПК 15). <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы.</p>
	<p>Б1.В.07 Стратегия управления персоналом</p>	<p>Дисциплина «Стратегия управления персоналом» является частью вариативного части дисциплин (Б1) учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», направленность «Управление персоналом»</p> <p>Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Цель дисциплины: подготовить выпускника, способного принимать стратегические решения в области управления человеческими ресурсами и обеспечить эффективную реализацию выбранной стратегии.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ознакомиться с основными понятиями стратегического управления персоналом; - рассмотреть процесс формирования стратегии управления персоналом; - проанализировать взаимосвязь стратегического управления персоналом со стратегическим управлением организацией в целом; - изучить основные методы стратегического анализа кадровой среды; - рассмотреть основные кадровые стратегии; - изучить критерии выбора стратегии управления персоналом и ее составляющих. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК-1 - знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;</p> <p>ПК-16 - владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умение применять их на практике.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные принципы формирования бизнес-стратегии и стратегии управления персоналом (ПК-1); - этапы формирования и реализации кадровой стратегии (ПК-1); - основы стратегического планирования персонала (ПК-16) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать кадровую и социальную политику организации в соответствии с ее целями и задачами (ПК-1); - формировать стратегию привлечения и удержания персонала организации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ПК-1); - навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме оценок за работу на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>аттестация в форме экзамена. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.</p>
	<p>Б1.В.08 Регламентация и нормирование труда персонала</p>	<p>Дисциплина «Регламентация и нормирование труда персонала» относится к вариативной части блока дисциплины (Б1.В.08) учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), направленность – Управление персоналом организации. Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой Организационного развития.</p> <p>Дисциплина «Регламентация и нормирование труда персонала» охватывает сферу разработки, проектирования, внедрения и контроля норм труда, регламентации труда в целом, особенностей регламентации управленческой деятельности в частности, связь регламентации и нормирования труда с управлением персоналом в организации в его тактическом и стратегическом понимании.</p> <p>Процесс изучения дисциплины направлен на формирование профессиональной компетенции ПК-5 ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03. Управление персоналом: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, и умение применять их на практике.</p> <p>Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости, промежуточный контроль в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоёмкость освоения дисциплина составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.</p> <p>Программой дисциплины (по очной форме обучения) предусмотрены лекционные занятия (20 часов), семинары (22 часа), самостоятельная работа студента (48 часов).</p>
	<p>Б1.В.09 Информационные технологии в управлении персоналом</p>	<p>Дисциплина «Информационные технологии в управлении персоналом» реализуется на факультете Управления кафедрой Моделирования в экономике и управлении.</p> <p>Цель дисциплины – подготовить специалистов, обладающих знаниями в сфере информационно-коммуникационных технологий и корпоративных информационных систем, необходимых квалифицированным менеджерам в сфере управления персоналом организации.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • изучение методов и программных средств обработки деловой информации с применением информационно-коммуникационных технологий; • развитие алгоритмического мышления; • развитие умений применять различные формы коммуникаций на основе компьютерных сетей и автоматизированных приложений при совместной работе с информационными ресурсами и распределенной обработке данных; • формирование навыков работы со специализированными компьютерными программами и корпоративными информационными системами при решении задач управления персоналом и взаимодействии со службами информационных технологий. <p>Дисциплина направлена на формирование профессиональной компетенции ПК-27:</p> <p>- владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-27).</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основную терминологию, связанную с управление информацией и информационными ресурсами в единой информационной среде; - информационные и коммуникационные технологии, используемые в процессе жизненного цикла информации; - методы и программные средства обработки деловой информации; - методы и программные средства реализации различных форм коммуникаций при решении задач управления; - методы и модели реализации единого информационного пространства организации. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - обрабатывать деловую информацию различных форм представления соответствующими программными средствами; - применять адекватные методы и средства взаимодействия на основе информационно-коммуникационных технологий для решения управленческих задач; - применять функциональные модули корпоративных информационных систем для решения задач управления; - применять методы описания информационных потоков с целью их оптимизации. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения программно-технических средств для различных форм коммуникаций при реализации функций и задач управления; - навыками работы с информационными ресурсами в процессе их жизненного цикла; - методами и средствами защиты документированной информации при использовании информационно-коммуникационных технологий. <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы.</p>
	Б1.В.10 Маркетинг персонала	<p>Дисциплина «Маркетинг персонала» является частью цикла обязательных дисциплин подготовки студентов бакалавриата по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом».</p> <p>Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления Института экономики, управления и права.</p> <p>Цель дисциплины: сформировать у студентов теоретические и практические знания, умения и навыки в рамках маркетинга персонала в современных условиях.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> изучить основы маркетинга персонала с целью разработки и реализации стратегии привлечения персонала; изучить основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора персонала и умением применять их на практике; научить бакалавров владеть навыками сбора информации для анализа рынка труда с целью совершенствования работы с персоналом. <p>Дисциплина направлена на формирование компетенций выпускника:</p> <p>ПК-2 - знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике;</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике; основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умением применять их на практике;

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>Уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;</p> <p>Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.</p> <p>Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме оценки работы на практических занятиях и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме зачета (5 семестр).</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.</p>
	Б1.В.11 Организация труда персонала	<p>Дисциплина «Организация труда персонала» относится к вариативной части (Б1.В) дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", направленность «Управление персоналом».</p> <p>Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Изучение данной дисциплины даёт студентам, будущим профессионалам в области управления персоналом, возможность получить достаточно полное представление о различных подходах к организации труда персонала.</p> <p>Дисциплина «Организация труда персонала» охватывает сферу разработки, проектирования, внедрения и контроля основных методик организации труда, рассматривает различные подходы к организации труда персонала, такие, как командообразование, тайм-менеджмент, технологии личного развития потенциала руководителя и так далее. В рассматриваемый материал вошла история эволюции понятия организации труда, его современное место в управлении организацией в целом и повышении эффективности ее деятельности.</p> <p>Цель дисциплины: обучение студентов основам организации труда на предприятии, в первую очередь – построению системы организации труда, с целью максимально эффективной работы предприятия. Также к целям стоит причислить обучение студентов основным терминам и понятиям, связанным с организацией труда на предприятии.</p> <p>К задачам дисциплины относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ознакомление студентов с основными терминами, связанными с организацией труда персонала; • Проведение краткого исторического экскурса в историю развития научной организации труда персонала; • Ознакомление с особенностями организации труда различных категорий персонала, в том числе руководителей; • Обучение основным принципам планирования рабочих помещений и мест; • Определение направлений регламентации и кооперации труда; • Обучение основным принципам планирования рабочего времени; • Исследование направлений и методов оценки эффективности труда персонала. • Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций: <p>ПК-5 - знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>процессов групповой динамики и принципов планирования команды и умение применять их на практике.</p> <p>ПК-11 владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках).</p> <p>ПК-33 - владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сущность научной организации труда; • основные требования к планированию и оформлению рабочих помещений и мест по законодательству РФ; • основные принципы и технологии планирования рабочего времени; • основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; • направления разделения и кооперации труда персонала; • основные виды эффективности труда персонала. • основные виды локальных нормативных актов, касающихся организации труда • основы самообучения, понятия эмоционального интеллекта и иных техник, позволяющих обеспечивать саморазвитие. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда персонала; • эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; • использовать методы и средства тайм-менеджмента с целью организации труда персонала; • проектировать технологию организационно-распорядительной деятельности персонала в организации; • измерять и контролировать дисциплину труда; • оценивать эффективность организации труда персонала различными способами. разрабатывать локальные нормативные акты • применять на практике новейшие подходы в области саморазвития, самостоятельного обучения, передачи знаний коллегам. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами проектировки и внедрения технологии организационно-распорядительной деятельности; • методами оценки эффективности организации труда персонала. • Навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (ПВТР, положение об отпусках, положение о командировках) • навыками самоуправления и самостоятельного обучения. <p>Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме блиц-контрольных работ, работы на практических занятиях и эссе, промежуточная аттестация в форме зачета. Общая трудоемкость освоения дисциплины по всем формам обучения составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.</p>
	Б1.В.12 Документационное обеспечение управления	Дисциплина «Документационное обеспечение управления персоналом» входит в базовую часть профессионального цикла дисциплин по направлению 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации») и адресована бакалаврам 3 курса

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
	персоналом	<p>(1 семестр). Дисциплина реализуется на факультете управления.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование профессиональных компетенций:</p> <p>ПК-10 - знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знание процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владение навыками оформления сопровождающей документации;</p> <p>ПК-12 - знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p> <p>ПК-13 - умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников ;</p> <p><i>Предметом дисциплины</i> является кадровая документация, создаваемая в деятельности кадровых служб и оформляющая трудовые отношения с работниками, особенности ее подготовки и работы с ней.</p> <p><i>Цель освоения учебной дисциплины:</i> изучение основных правил документирования трудовых отношений в РФ и организации работы с документом персоналу.</p> <p><i>Задачи курса:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ознакомить студентов с основными правовыми актами в сфере кадрового делопроизводства; • Сформировать комплексное представление о состоянии современной системы документации по личному составу; • Дать характеристику обязательным, условно-обязательным и рекомендуемым документам кадровой службы; • Описать особенности составления и оформления локальных нормативных актов, регламентирующих деятельности кадровых служб; • Выявить основные документируемые задачи кадровой службы; • Установить состав документов по основным документируемым кадровым процедурам; • Пошагово описать порядок документирования этих процедур; • Сформировать навыки составления и оформления документов по личному составу; • Обучить основным технологическим приемам делопроизводственных операций; • Ознакомить с нормами и правилами систематизации и хранения документов по личному составу. <p><i>В результате изучения дисциплины студент должен знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативно-правовую базу кадрового делопроизводства в Российской Федерации; - порядок применения норм трудового права; - состав и порядок составления и применения кадровой документации в управленческой деятельности; - правила работы с кадровой документацией, организации ее получения и передачи;

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>- состав кадровой документации, порядок ее подготовки и оформления;</p> <p>- состав и порядок оформления реквизитов и составления текста кадровых документов;</p> <p>-порядок применения типовых и унифицированных форм кадровых документов;</p> <p>-правила работы с кадровой документацией</p> <p><i>В результате изучения дисциплины студент должен уметь:</i></p> <p>- работать с правовыми актами, регламентирующими вопросы документирования трудовых отношений и работы с кадровыми документами;</p> <p>- определять по нормативной базе состав обязательных и условно-обязательных документов,</p> <p>-подготавливать и оформлять кадровую документация в соответствии с правовыми актами</p> <p>- составлять организационные, информационно-справочные, распорядительные документы кадровой службы;</p> <p>-организовывать взаимодействие структурных подразделений и должностных лиц организации при работе с кадровой документацией;</p> <p>- готовить документы, регулирующие трудовые отношения с работниками;</p> <p>- регистрировать и вести информационно-справочную работу с кадровой документацией;</p> <p>- готовить документы по основным кадровым процедурам;</p> <p><i>В результате изучения дисциплины студент должен обладать навыками:</i></p> <p>- навыками анализа правовых актов, выявления необходимой регламентирующей информации о документировании трудовых отношений и работе с кадровой документацией;</p> <p>- навыками составления, согласования, утверждения, подписания ознакомления с документами по личному составу.</p> <p>- навыками составления различных видов кадровых документов,</p> <p>-навыками внедрения документации по личному составу и локальных нормативных актов.</p> <p>-навыками организации работы с кадровой документацией и ее хранения.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Формой итогового контроля является экзамен.</p>
	<p>Б1.В.13 Стимулирование трудовой деятельности персонала</p>	<p>Дисциплина «Стимулирование трудовой деятельности персонала» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Цель дисциплины - формирование теоретической ориентации студентов в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • рассмотреть принципы функционирования, элементы системы и состав подсистем системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала; • определить направления, формы и методы материального денежного и неденежного стимулирования персонала; • определить направления, формы и методы нематериального стимулирования персонала; <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций: ПК-8 формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной;</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и основы формирования системы мотивации и

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>стимулирования персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - формы и виды оплаты труда, ее значение в системе стимулирования персонала; - порядок применения дисциплинарных взысканий; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять знания принципов и основ формирования системы стимулирования персонала, - разрабатывать систему оплаты труда; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами формирования системы мотивации и стимулирования персонала - навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной. <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы.</p>
	Б1.В.14 Технологии управления персоналом	<p>Дисциплина «Технологии управления персоналом» является обязательной дисциплиной вариативной части учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, Профиль – Управление персоналом.</p> <p>Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p><i>Цель дисциплины:</i> формирование у обучающихся системных представлений о современных технологиях управления персоналом</p> <p><i>Задачи дисциплины:</i> изучить методики и овладеть навыками разработки и внедрения современных технологий управления персоналом.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК 3 - знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике;</p> <p>ПК 4 - знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;</p> <p>ПК 6 - знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;</p> <p>ПК 7 - знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации;</p> <p>ПК 8 - знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документирование);</p> <p>ПК 21 - знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умение применять их на практике.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала ПК-3 - основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>отбора персонала ПК-3</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы социализации, профориентации и профессионализации персонала ПК-4 - принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации ПК-4 - основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижения персонала, организации работы с кадровым резервом ПК-6 - виды, формы и методы обучения персонала ПК-6 <p>цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала ПК- 7</p> <p>принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) ПК-8</p> <ul style="list-style-type: none"> - порядок применения дисциплинарных взысканий ПК-8 -основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом ПК-21 <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике методы деловой оценки персонала при найме ПК-3 - применять на практике программы трудовой адаптации ПК-4 - применять на практике программы обучения, управления карьерой, служебно-профессионального продвижения персонала, работы с кадровым резервом ПК-6 - разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала ПК-7 - формировать системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) ПК-8 - применять на практике технологии оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом ПК-21 <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> -методами деловой оценки персонала при найме ПК-3 -навыками внедрения программ трудовой адаптации ПК-4 -навыками разработки программ обучения, управления карьерой, служебно-профессионального продвижения персонала, работы с кадровым резервом ПК-6 - навыками проведения аттестации ПК-7 - навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной ПК-8 -навыками оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом ПК 21 <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме оценок за работу на семинарах и за самостоятельную работу, промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой и экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 10 зачетных единиц, 360 часов.</p>
	Б1.В.15 Организационное поведение	<p>Дисциплина «Организационное поведение» является обязательной дисциплиной вариативной части учебного плана по направлению подготовки «Управление персоналом».</p> <p>Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Цель дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование представлений у студентов о закономерностях поведения человека в организации. <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение теорий организационного поведения; - формирование исследовательского подхода в управлении поведением персонала; - развитие и интеграция знаний из различных областей менеджмента, психологии, социологии.

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций: ПК – 30: знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике. В результате освоения дисциплины обучающийся должен: знать: - современные теоретические подходы к изучению личности, группы и организации, основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых конфликтов в коллективе уметь: - анализировать поведение персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне и применять методы управления конфликтами владеть: - методами управления конфликтами и стрессами в организации для повышения индивидуальной и групповой эффективности .</p> <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме собеседования, промежуточная аттестация в форме экзамена. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.</p>
	Б1.В.16 Безопасность труда персонала	<p>Дисциплина «Безопасность труда персонала» относится к вариативной части (Б1. В) дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", профиль «Управление персоналом».</p> <p>Дисциплина «Безопасность труда персонала» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Цель дисциплины: обучение студентов основам безопасности труда на предприятии, в первую очередь – системе безопасности труда, с целью максимально эффективной работы предприятия. Также к целям стоит причислить обучение студентов основным терминам и понятиям, связанным с безопасностью труда на предприятии, основам законодательства Российской Федерации по данному вопросу.</p> <p>К задачам дисциплины относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ознакомление студентов с основными терминами, связанными с безопасностью труда персонала; • Изучение законодательной базы безопасности труда в Российской Федерации, анализ мирового опыта в данной сфере; • Ознакомление с основными опасными и вредными производственными факторами; • Анализ профессиональных заболеваний и производственного травматизма, их причин и способов сокращения; • Анализ технологий управления безопасностью труда в организации; • Исследование направлений и методов оценки эффективности безопасности труда персонала. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ПК-9 - знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение стратегиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике - ПК-18 - владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала, и умение применять их на практике</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методы и программные средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию • разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации для различных категорий персонала организации • разрабатывать программы первоочередных мер по созданию оптимальных режимов труда и отдыха для различных категорий персонала организации • разрабатывать программы первоочередных мер по обеспечению безопасности для различных категорий персонала организации • анализировать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон • разрабатывать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон • внедрять программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон • оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний <p>Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме блиц-контрольных работ, работы на практических занятиях и эссе, промежуточная аттестация в форме зачета. Общая трудоемкость освоения дисциплины по всем формам обучения составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.</p>
	<p>Б1.В.17 Управление качеством в системе управления персоналом</p>	<p>Дисциплина «Управление качеством в системе управления персоналом» является частью цикла обязательных дисциплин подготовки студентов бакалавриата по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом».</p> <p>Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления Института экономики, управления и права РГГУ.</p> <p>Цель дисциплины: сформировать у студентов целостную систему знаний, умений и навыков в области управления качеством, что позволит им обоснованно действовать и принимать эффективные решения в области улучшения менеджмента качества организации, повышения конкурентоспособности организации, ее персонала и результатов деятельности.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – дать знания обобщающего характера об основных этапах развития и становления менеджмента качества в России и за рубежом, – познакомить с основами нормативно-правового регулирования отношений в области управления качеством в России, – познакомить с особенностями современного этапа развития систем менеджмента качества (СМК), особенностями концепции

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>принятия решений на основе оценки рисков в СМК, новыми концепциями и требованиями к персоналу организации в версии ISO 9001:2015,</p> <ul style="list-style-type: none"> - дать знания теоретических основ современной методологии управления качеством, - научить базовым технологиям и практическим методам разработки, анализа и совершенствования системы менеджмента качества, - научить основным методам измерения и оценки качества, оценки затрат на качество. <p>Дисциплина (модуль) направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК-17 - знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях).</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - объективные предпосылки роста внимания к проблеме качества за рубежом и в России; - теоретические основы управления качеством; - основные требования стандартов ИСО серии 9000 к системам менеджмента качества и их содержание; - базовые методы измерения, анализа и оценки качества; - основы правового регулирования отношений в области качества в России. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы менеджмента качества для решения практических задач совершенствования производственной и управленческой деятельности организации; - применять на практике знания в сфере нормативно-правового обеспечения качества; - использовать знания в области разработки, документирования, анализа и совершенствования системы менеджмента качества при решении конкретных задач, составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня; - применять знания методов измерения и оценки качества. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки и внедрения системы менеджмента качества в организации; - навыками сбора, анализа и результативного использования информации о качестве персонала, процессов, продукции, работах и услугах для совершенствования организации. <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме опроса, оценка выступлений, оценка выполнения кейсов (логически связанных между собой практических заданий по разработке СМК), а также итоговая аттестация в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.</p>
	Б1.В.18 Бюджетирование персонала	<p>Дисциплина «Бюджетирование персонала» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Цель дисциплины: сформировать у студентов фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере принятия решений по вопросам бюджетирования персонала.</p> <p>Задачи:</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<ul style="list-style-type: none"> • изучение экономического механизма бюджетирования в целом; • формирование практических навыков процесса составления бюджета затрат на персонал • формирование навыков контроля исполнения бюджета. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК-22 - уметь формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы построения бюджета организации в целом и бюджета персонала - приемы контроля за исполнением бюджета организации и бюджета затрат на персонал <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать бюджет затрат на персонал - контролировать исполнение бюджета затрат на персонал <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владеть навыками построения бюджета затрат на персонал, -навыками контроля за использованием рабочего времени. <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы.</p>
	Б1.В.19 Бренд-менеджмент в управлении персоналом	<p>Дисциплина «Бренд - менеджмент в управлении персоналом» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p><i>Цель дисциплины:</i> формирование у обучающихся системных представлений о бренде организации как работодателя, роли бренда работодателя в повышении конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала .</p> <p><i>Задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ознакомиться с понятием и, сущностью бренд-менеджмента; • изучить методы анализа бренда организации как работодателя; • изучить методы разработки бренда организации как работодателя; • изучить методы внедрения бренда организации как работодателя; • изучить критерии оценки эффективности бренда организации как работодателя. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих <i>компетенций</i>:</p> <p>ПК 16 - владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умение применять их на практике.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -стратегии подбора и привлечения персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике навыки анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала. <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа..</p>
	Б1.В.20 Проектные решения в кадровом менеджменте	<p>Дисциплина «Проектные решения в кадровом менеджменте» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития Института экономики, управления и права РГГУ.</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>Целью дисциплины является подготовка обучающихся, владеющих современными знаниями в сфере социально-экономического проектирования, построения функциональных и организационных проектных структур управления организацией и ее персоналом, а также имеющих практические навыки использования этих методов.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение теоретических основ управления проектами; – овладение знаниями и умениями в области управления командой проекта; – формирование практических навыков по оценке эффективности принимаемых проектных решений в области кадрового менеджмента. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций в области проектной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ПК-34: знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования – ПК-36: знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные понятия и определения управления проектами; • особенности проектных решений в кадровом менеджменте; • основные принципы организационного проектирования; • основы системной организации и технологии управления командой проекта; • методы и критерии оценки эффективности проекта; • основные организационные структуры управления проектами; • методы декомпозиции проектов и сетевого планирования; • методы контроля и регулирования при реализации проекта. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формулировать цели проекта; • формировать требования, предъявляемые к проекту в кадровом менеджменте; • осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности в рамках команды проекта; • составлять денежные потоки проекта и определять условия его финансовой реализуемости. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации; • методологией оценки эффективности проекта; • инструментами анализа проектных рисков; • моделями декомпозиции и сетевого планирования проекта. <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.</p>
	Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении	<p>Дисциплина «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» является частью цикла обязательных дисциплин подготовки студентов бакалавриата по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом».</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
	персоналом	<p>Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления Института экономики, управления и права РГГУ.</p> <p>Целью дисциплины является формирование у обучающихся знаний в области инновационного управления персоналом организаций, выработка навыков системного управления персоналом в условиях инновационного развития экономики.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ознакомление с концепцией и основными понятиями инноватики и инновационного менеджмента; - ознакомление с концепцией и основными функциями инновационного менеджмента в управлении персоналом; - рассмотрение современных подходы инновационной деятельности по развитию систем управления персоналом; - изучение сущности, цели и задачи развития инновационных процессов; - рассмотрение экономических механизмы развития инновационных процессов в системе управления персоналом; - изучение проблем управления инновационными программами и проектами; - рассмотрение процессов инвестирования инновационных проектов в развитие кадрового потенциала; - рассмотрение методов управления новаторской деятельностью персонала. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций в области инновационного менеджмента:</p> <ul style="list-style-type: none"> — знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35). <p>В результате изучения курса обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> — сущность и понятийный аппарат инноватики и инновационного менеджмента, и возможности ее использования в практической работе по управлению персоналом; — виды нововведений в системе управления персоналом и различия подходов при их внедрении, теорию и практику управления инновационными проектами; — принципы инновационной кадровой и инвестиционной политики организаций, формы инвестиций и инновационные процесс; — инфраструктуру, механизмы и систему методов управления инновационной деятельностью организаций и развития персонала; — особенности управления персоналом инновационных организаций; — методы, показатели и критерии определения эффективности инновационных и инвестиционных проектов в системе управления персоналом. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> — использовать на практике методы управления инновационной и инвестиционной деятельностью в сфере управления персоналом, а также выбора инновационного проекта; — прогнозировать конкурентоспособность персонала в результате инновационной деятельности, осуществлять расчеты эффективности инновационных проектов и потребности ресурсов для их реализации; — организовывать работу службы управления персоналом, руководителей и других участников инновационного процесса развития СУП, вносить изменения в систему управления инновационной деятельностью организаций.

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – технологией постановки цели, организационного проектирования системы управления персоналом в инновационной сфере; – методами планирования, разработки, внедрения и контроля реализации инновационных проектов по развитию систем управления персоналом; – методами оценки эффективности инновационной деятельности в сфере управления персоналом. <p>Программой предусмотрены следующие виды контроля:</p> <ul style="list-style-type: none"> – текущий контроль успеваемости обучающихся в форме блиц-опросов, тестов, контрольных работ, собеседования, подготовки докладов и реферата. <p>Промежуточный контроль в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.</p>
	<p>Б1.В.22 Управление социальным развитием организации</p>	<p>Дисциплина «Управление социальным развитием организации» относится к вариативной части (Б1. В.) дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", направленность «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Цель дисциплины: обучение студентов основам управления социальным развитием организации, в первую очередь – социальному развитию персонала, с целью максимально эффективной работы предприятия. Также к целям стоит причислить обучение студентов основным терминам и понятиям, связанным с социальным развитием организации.</p> <p>К задачам дисциплины относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ознакомление студентов с основными терминами, \ • Изучение законодательной базы в Российской Федерации, анализ мирового опыта в данной сфере; • Ознакомление с основными методами и технологиями управления социальным развитием, • Выработка навыков анализа и диагностики социальной сферы организации, • Обучение навыкам построения системы социального развития в организации, в том числе разработки программ и планов и их реализации. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций: ПК-29 - владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные термины, связанные с социальным развитием персонала и организации, – законодательные основы социального развития организации – связь управления социального развития организации с другими науками, <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать социальную сферу организации, выявлять проблемные места, • разрабатывать программы и планы социального развития, <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>организации,</p> <ul style="list-style-type: none"> • способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом <p>Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме блиц-контрольных работ, работы на практических занятиях и эссе, промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой. Общая трудоемкость освоения дисциплины по всем формам обучения составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.</p>
	<p>Б1.В.23 Экономика управления персоналом</p>	<p>Дисциплина «Экономика управления персоналом» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Цель дисциплины: сформировать у студентов теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере принятия решений по экономическим вопросам управления персоналом.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • рассмотреть экономический механизм управления персоналом; • научиться экономически оценивать трудовой потенциал организации и человеческий капитал; • изучить подходы к минимизации затрат на персонал; • научиться оценивать результаты мероприятий повышения производительности труда и эффективности использования персонала; <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций: ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике; ПК-14 - владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника (ПК-1); - экономические показатели деятельности организации, в том числе производительность труда (ПК-14); - пути улучшения экономических показателей и производительности труда (ПК-14); <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать и оценивать интеллектуальный капитал (ПК-1); - анализировать экономические показатели деятельности организации (ПК-14); - разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению экономических показателей и производительности труда (ПК-14); <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками управления интеллектуальной собственностью (ПК-1); - навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей и умением применять их на практике (ПК-14). <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа).</p>
	<p>Б1.В.24 Кадровый консалтинг</p>	<p>Дисциплина «Кадровый консалтинг» является вариативной частью блока 1 основных дисциплин (Б1.В.25) учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>организации», направленность – «Управление персоналом организации».</p> <p>Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой Организационного развития.</p> <p>Цель дисциплины: подготовка выпускника, способного на практике применять знания, умения и навыки по консалтингу и аудиту персонала.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ознакомление с основными понятиями, применяемыми в кадровом консультировании; - освоение возможностей и особенностей кадрового консалтинга и аудита; - обучение методам профессиональной оценки альтернативных вариантов решений, совместного поиска и выбора оптимального из них на основе реальных условий и возможностей современных организаций; - формирование навыков анализа деятельности организации в области управления персоналом; - овладение навыками применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации; - формирование навыков организации деятельности рабочих групп, применение методов активизации творческого мышления, проведения кадрового аудита; - развитие навыков самостоятельной аналитической, проектной, научно-исследовательской и консультационной деятельности; - ознакомление с принципами профессиональной этики кадрового консультанта. <p>Дисциплина направлена на формирование следующей компетенции:</p> <p>ПК-31 - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные задачи и направления консультирования в управлении человеческими ресурсами; - методологию и инструментарий проведения кадрового консалтинга. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива; - применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. <p>Владеть:»</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками организации и проведения консультаций по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. <p>Рабочей программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме оценок за работу на семинарских занятиях и за самостоятельную работу, оценок за блиц-опросы, оценок за доклады на семинаре; промежуточная аттестация в форме зачёта.</p> <p>Общая трудоёмкость освоения дисциплины составляет 3 з.е., 108 часа, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем – 42 час., самостоятельная работа обучающихся – 48 час. (по очной форме обучения).</p>
	Б1.В.25 Оценка эффективности управления персоналом	<p>Дисциплина «Оценка эффективности управления персоналом» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Цель дисциплины получение студентами теоретических знаний по оценке эффективности управления персоналом организации и практических навыков использования методов оценки.</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p><i>Задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение теоретических подходов в определении критериев эффективности управления персоналом; – формирование практических навыков по использованию методов оценки эффективности деятельности в управлении персоналом. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций: ПК-20 - умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала, ПК-24 - способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные методы оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала (ПК-20); - основные критерии и методы оценки экономической эффективности управления персоналом (ПК-24); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определить эффективность аттестации и других видов оценки персонала (ПК-20); - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала в организации (ПК-24); <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками получения обратной связи по результатам текущей оценки персонала (ПК-20); - навыками анализа и оценки эффективности системы стимулирования персонала в организации (ПК-24). <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.01.01 Введение в профессию</p>	<p>Дисциплина «Введение в профессию» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p><i>Цель дисциплины:</i> формирование у обучающихся системных представлений об управлении персоналом как профессии</p> <p><i>Задачи дисциплины:</i> изучить основы профессиографии, историю профессии Управление персоналом; современное состояние рынка труда в сфере управления персоналом и компетенции менеджера по персоналу.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование следующих <i>компетенций</i>: ПК 4 - знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.01.02 Основы профессиографии</p>	<p>Дисциплина « Основы профессиографии» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p><i>Цель дисциплины:</i> формирование у обучающихся системных представлений о профориентации и профессионализации персонала</p> <p><i>Задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • изучить основы профессиографии • изучить историю возникновения профессий • изучить типологию профессий • изучить принципы профориентации и профессионализации персонала <p>Дисциплина направлена на формирование следующих <i>компетенций:</i></p> <p>ПК 4 - знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <p>- основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала</p> <p>Уметь:</p> <p>- применять на практике основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации</p> <p>Владеть:</p> <p>- навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации</p> <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.01.03 Основы профессиональной деятельности</p>	<p>Дисциплина «Основы профессиональной деятельности» является адаптационным курсом для студентов первого курса и обеспечивает ценностно-смысловую основу профессионального образования.</p> <p><i>Цель дисциплины:</i> ознакомление студентов с системой социальных, медицинских и психолого-педагогических мероприятий, направленных на оказание помощи молодому человеку в профессиональном образовании с учетом его возможностей, склонностей, интересов, состояния здоровья, а также с учетом образовательной среды университета.</p> <p><i>Задачи дисциплины:</i></p> <p>самоанализ образовательных потребностей студентов, возможных трудностей при получении высшего профессионального образования;</p> <p>определение содержания и структуры профессионально-важных качеств в выбранной профессиональной сфере; самооценка выделенных студентами профессионально-важных качеств и компетенций; постановка задач на ближайшую и отдаленную перспективу овладения общекультурными и профессиональными компетенциями;</p> <p>ознакомление с гражданским, трудовым законодательством, с семейным правом, основными правовыми гарантиями в области социальной защиты, образования и труда инвалидов;</p> <p>обучение навыкам составления резюме, умениям использовать ИКТ в самообразовании и подготовке к занятиям;</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>развитие навыков саморегуляции.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p> <ul style="list-style-type: none"> - Знать - - основы социализации, - - программы трудовой адаптации, - Уметь - - применять на практике программы трудовой адаптации - Владеть - - принципами формирования системы трудовой адаптации персонала. <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.01.04 Информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности</p>	<p>Дисциплина «Информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности» входит в вариативную часть дисциплин по выбору Б1. В.ДВ.01.04 технологического цикла дисциплин подготовки по направлению - 38.03.03 – Управление персоналом квалификационный уровень - бакалавр. Дисциплина реализуется на факультете ФУ ИЭУП кафедрой «Информационных технологий и систем».</p> <p>Цель дисциплины- повышение общей информационной культуры на основе освоения понятийного аппарата ИКТ, формирование профессиональных компетенций выпускника, который знает возможности современных компьютеров, аппаратные и программные средства для людей с ограниченными возможностями и инвалидов, владеет методами сбора, хранения и обработки данных в информационных технологиях и системах, используемых при подготовке решений в профессиональной деятельности.</p> <p>Задачи: формирование знаний, умений и навыков работы с современными компьютерными и программными средствами, включая аппаратные и программные средства для лиц с ограниченными возможностями, при использовании ИКТ для решения прикладных задач в профессиональной деятельности.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p> <p>Знать</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы социализации, - программы трудовой адаптации, <p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации и применять их на практике <p>Владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципами формирования системы трудовой адаптации персонала. <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы 72 часа.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.02.01 Организационная культура</p>	<p>Дисциплина «Организационная культура» является частью профессионального цикла дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой управления Института управления, экономики и права.</p> <p><i>Цель курса</i> – состоит в подготовке бакалавра, способного на основе полученных знаний обоснованно принимать решения по различным</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>вопросам, связанным с проблемами организационной культуры.</p> <p><i>Задачи курса:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • раскрыть содержание понятия организационная культура (суть явления, роль и функции в обеспечении жизнедеятельности организации), представить основные отечественные и зарубежные модели, подходы к концепции организационной культуры; • ознакомить с типологией организационных культур; • рассмотреть основные компоненты организационной культуры; • развить у студентов на основе системного подхода практических навыков анализа показателей организационной культуры и диагностики ее состояния; • сформировать навыки применения на практике способов управления организационной культурой (формирование, а также изменение, совершенствование текущего ее состояния); • сформировать навыки применения на практике методик оценки степени влияния организационной культуры на организационную эффективность. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК-32 - Владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации,</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормы этики и делового общения; - структуру организации; - базовые основы информатики, построения информационных систем и особенности работы с ними; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; - методы мотивации профессиональной деятельности: материальное стимулирование эффективного труда, планирование карьеры, справедливое вознаграждение, благоприятный психологический климат, подготовка и повышение квалификации и др.; - коммуникационные связи в трудовом коллективе, их эффективность; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации - собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; - использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; - эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; - вести деловую переписку; - соблюдать нормы этики делового общения; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; - способами анализа социально значимых проблем и процессов; - способами проектирования распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования; - навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике; <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме тестирования и выполнение практических заданий, промежуточный контроль в форме защиты итоговой письменной контрольной работ, сдачи зачета. Итоговая оценка выставляется в полном соответствии с утверждённой в РГГУ рейтинговой</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>системой контроля знаний. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.02.02 Этика и культура управления</p>	<p>Дисциплина «Этика и культура управления» входит в вариативную часть учебного плана бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленность «Управление персоналом организации» и является курсом по выбору. Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой управления.</p> <p>Цель дисциплины – формирование у студентов целостного представления об этике и культуре управления, изучение этико-культурных норм и правил поведения менеджера.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дать целостное представление о природе и сущности этики (морали), ее обусловленности историко-культурным контекстом, спецификой выстраивания социальной интеракции; - раскрыть основные категории этики и культуры применительно к управленческой деятельности; - показать изменения и трансформацию этических норм менеджмента в связи с изменениями внешних исторических и социокультурных показателей (примеры из разных историко-культурных периодов); - рассмотреть основные проблемы этики бизнеса (корпоративный имидж и деловая репутация, социальная и корпоративная ответственность организации); - определить направления в этике деятельности организации (этические проблемы при взаимодействии с внешней и внутренней средой, вопросы толерантности и этики деловых отношений в контексте межкультурного взаимодействия); - показать основной спектр вопросов этики и культуры управления как важного компонента корпоративной культуры (в том числе, соотношение индивидуальной, профессиональной и корпоративной этики); - изучить основные механизмы формирования и поддержания благоприятного морально-этического климата в организации; - раскрыть основные этические аспекты управленческого общения (руководитель/подчиненный); - ознакомить с основными направлениями внешних проявлений этических норм морали: индивидуальным имиджем и служебным (деловым) этикетом. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>профессиональные (ПК):</p> <p>владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32).</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание основных понятий данной дисциплины, их корреляцию (этика управления, культура управления, этика бизнеса, профессиональная этика, управленческая этика, корпоративная этика, служебный и деловой этикет); - специфику этики управления (различные модели) в зависимости от историко-культурного контекста, проблемы этики управления в современном социуме; - круг этических проблем, с которыми сталкивается организация в процессе своего функционирования; - механизмы этического регулирования поведения в организации (в том числе, связанные с корпоративной этикой), основные методы морального стимулирования, моральной мотивации; - специфику управленческого общения и основные этические

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>аспекты работы управляющего с коллективом.</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - пользоваться рекомендуемыми научными источниками и литературой по данной дисциплине, выделять основные направления последней, определять наиболее существенные доминирующие положения, вокруг которых формируются практические рекомендации; - систематизировать и анализировать взгляды отечественных и зарубежных ученых в данной области, с целью формирования возможных новых концептуальных путей их практической реализации; - в практической деятельности, на примере конкретных ситуаций выявлять этические дилеммы, возникающие в процессе управления на различных уровнях, определять причину возникновения и находить способы решения по их устранению. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владеть инструментарием для осуществления механизмов формирования и поддержания благоприятного морально-этического климата в коллективе (профессиональный и корпоративный кодекс, этические тренинги); - в практической деятельности использовать полученные знания при выстраивании управленческого общения; - управлять собственным индивидуальным имиджем и на практике применять основные правила делового (служебного) этикета. <p>По курсу «Этика и культура управления» предусмотрены следующие формы контроля знаний бакалавров в соответствии с принятой в университете рейтинговой системой контроля знаний: текущий (написание контрольной работы, реферат или устный доклад), промежуточный (итоговая письменная работа - тест). Итоговая аттестация - зачет.</p> <p>Общая трудоемкость составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.03.01 Руководство и лидерство</p>	<p>Дисциплина «Руководство и лидерство» является дисциплиной по выбору вариативной части учебного плана по направлению подготовки «Управление персоналом», направленность «Управление персоналом».</p> <p>Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой социальной психологии.</p> <p>Цель дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование представлений о лидерстве и руководстве как о феноменах управления группой и организацией. <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ознакомление с основными подходами к изучению лидерства и руководства; - формирование представлений о механизмах лидерства; - формирование способности анализировать конкретные ситуации группового взаимодействия; - формирование представлений о возможных способах оптимизации взаимодействия руководителя и подчиненных. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК-29 - владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;</p> <p>ПК-31-способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>знать:</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>- современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-29)</p> <p>- закономерности формирования морально-психологического климата в коллективе (ПК-31)</p> <p>уметь:</p> <p>- применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31)</p> <p>владеть:</p> <p>- навыками диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29)</p> <p>- навыками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) (ПК-31).</p> <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме собеседования, промежуточная аттестация - в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.03.02 Корпоративная социальная ответственность</p>	<p>Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» входит в вариативную часть учебного плана бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой управления.</p> <p><i>Цель дисциплины:</i> ознакомление студентов с историей возникновения и развития корпоративной социальной ответственности, о современном состоянии прикладных социологических наук о труде, их основных проблемах, задачах и методах.</p> <p><i>Задачи курса:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ознакомить студентов с основными понятиями корпоративной социальной ответственности (КСО); - рассмотреть содержание этапов становления и развития КСО как отдельной научной дисциплины; - изучить роль фундаментальных исследований как постоянного стратегического резерва, обеспечивающего длительное и непрерывное управляющее воздействие науки; - рассмотреть непосредственные прикладные исследования, являющиеся важным показателем становления науки в непосредственную производственную силу. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих <i>компетенций</i>:</p> <p>ПК-29 владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития</p> <p>ПК-31 способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p><i>Знать:</i> особенности восприятия бизнеса в массовом сознании, тенденции в области КСО в РФ методики изучения мнения топ-менеджеров в их оценках КСО.</p> <p><i>Уметь:</i> интерпретировать основные понятия и теории КСО применительно к ситуациям; использовать зарубежные и отечественные</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>истории формирования КСО; разбираться в тонкостях моделей социально-ориентированной экономики, оценивать и интерпретировать особенности формирования общественного мнения к проблематике КСО в средствах массовых коммуникаций; оценивать конкретные особенности формирования КСО крупных компаний – Владеть: методикой оценивания особенностей восприятия бизнеса в массовом сознании, методикой оценивания конкретных особенностей формирования КСО крупных компаний; методикой оценивания тенденций развития КСО в РФ.</p> <p>Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме контрольной работы и тестирования, промежуточный контроль в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.04.01 Управление трудовыми ресурсами</p>	<p>Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами» относится к блоку дисциплин по выбору вариативной части учебного плана (Б1.В.ДВ.03.01) подготовки студентов бакалавриата по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом».</p> <p>Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления Института экономики, управления и права РГГУ.</p> <p>Целью дисциплины является подготовка обучающихся, имеющих представление о происходящих в современном обществе процессах в сфере социально-трудовых отношений, изменениях, происходящих на рынке труда, о современных подходах к управлению трудовыми ресурсами и занятостью населения, а также приобретению навыков обеспечения занятости на предприятиях и в организациях, рационального использования трудовых ресурсов, адаптации персонала к условиям рынка и решения задачи сохранения персонала и взаимодействия с органами службы занятости.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> изучение основных научных подходов к пониманию процессов, проходящих на рынке труда и в сфере занятости населения; изучение механизма государственного регулирования в области управления трудовыми ресурсами; освоение методов анализа и приобретение обучающимися навыков исследования рынка труда, а также разработки и реализации мероприятий в области обеспечения социальных и трудовых гарантий работников. <p>Дисциплина направлена на формирование профессиональной компетенции ПК-25 - способности проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций по управлению персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.</p> <p>В результате изучения курса обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> научные теории занятости населения; состав трудовых ресурсов, сущность, трактовки, виды и формы занятости. <p>методы оценки эффективности программ развития трудовых ресурсов.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> решать задачи сохранения трудового потенциала и адаптации персонала к условиям рынка труда; организовывать взаимодействие с органами службы занятости. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> навыками в области обеспечения занятости на предприятиях, рационального использования трудовых ресурсов; навыками сбора информации для анализа рынка труда;

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости обучающихся в форме блиц-опросов, тестов, контрольных работ, собеседования, подготовки докладов и рефератов; промежуточный контроль в форме зачета. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.</p>
	Б1.В.ДВ.04.02 Рынок труда	<p>Дисциплина «Рынок труда» относится к блоку дисциплин по выбору вариативной части учебного плана (Б1. В.ДВ.03.02) подготовки студентов бакалавриата по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом».</p> <p>Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления Института экономики, управления и права РГГУ.</p> <p>Целью дисциплины является подготовка обучающихся, имеющих представление о происходящих в современном обществе процессах, происходящих на современном рынке труда и в сфере социально-трудовых отношений, о современных подходах к управлению занятостью населения, а также приобретению навыков адаптации персонала к условиям рынка, рационального использования трудовых ресурсов и решения задачи сохранения персонала и взаимодействия с органами службы занятости.</p> <p>Задачи дисциплины: изучение основных научных подходов к пониманию процессов, проходящих на рынке труда и в сфере занятости населения; изучение механизма государственного регулирования в области управления трудовыми ресурсами; освоение методов анализа и приобретение обучающимися навыков исследования рынка труда, а также разработки и реализации мероприятий в области обеспечения социальных и трудовых гарантий работников.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование профессиональной компетенции ПК-25 - способности проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций по управлению персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.</p> <p>В результате изучения курса обучающийся должен: Знать: научные теории занятости населения; состав трудовых ресурсов, сущность, трактовки, виды и формы занятости. методы оценки эффективности программ развития трудовых ресурсов. Уметь: решать задачи сохранения трудового потенциала и адаптации персонала к условиям рынка труда; организовывать взаимодействие с органами службы занятости. Владеть: навыками в области обеспечения занятости на предприятиях, рационального использования трудовых ресурсов; навыками сбора информации для анализа рынка труда;</p> <p>Программой предусмотрены следующие виды контроля: - текущий контроль успеваемости обучающихся в форме блиц-опросов, тестов, контрольных работ, собеседования, подготовки докладов и рефератов; - промежуточный контроль в форме зачета. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.</p>
	Б1.В.ДВ.05.01 Психология малых	<p>Дисциплина «Психология малых групп» является дисциплиной по выбору вариативной части учебного плана по направлению</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
	групп	<p>подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», направленность «Управление персоналом».</p> <p>Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой социальной психологии.</p> <p>Цель дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование базовых представлений у студентов о предметном поле групповой психологии, о динамических и структурных аспектах функционирования малой группы. <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение феноменов малой группы; - формирование исследовательского подхода в управлении поведением групп в организационном контексте; - изучение механизмов влияния группы на поведение личности. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК – 30: знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные закономерности функционирования и развития малых групп; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать поведение личности в группе; - определять социально-психологические свойства группы <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами диагностики групповых процессов; - методами управления конфликтами. <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме собеседования, промежуточная аттестация в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов</p>
	Б1.В.ДВ.05.02 Психология межличностных отношений	<p>Курс предназначен для студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», направленность «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на факультете управления Института экономики, управления и права РГГУ кафедрой социальной психологии Института психологии им Л.С. Выготского.</p> <p>Цели дисциплины:</p> <p>Развитие компетентного общения и формирование основ помогающего поведения.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. познакомить студентов с основными феноменами межличностных отношений, особенностями межличностного восприятия коммуникации и взаимодействия; 2. раскрыть специфику и особенности межличностных отношений как социально-психологического явления, показать сложность строения и неоднозначность связей личности и результатов межличностных отношений; 3. с помощью практических приемов помочь обучающимся выработать ряд коммуникативных навыков, необходимых в сфере межличностного и делового общения; 4. повысить личные ресурсы обучаемых (коммуникабельность, положительная самооценка, позитивное мышление), обеспечивающих основу успешного построения отношений в коллективе, организации;

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>5. обучить навыкам диагностики конфликтных ситуаций и стрессовых состояний;</p> <p>ПК-30 - знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике</p> <p>В результате освоения дисциплины студент должен:</p> <p>- знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные отечественные и зарубежные теории межличностных отношений; • феномены межличностных отношений, особенности межличностного восприятия коммуникации и взаимодействия в общении; • основные стратегии, тактики, виды коммуникаций, закономерности процесса межличностных отношений; • основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, • методы управления межличностными отношениями. <p>- уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оценивать, отбирать и пополнять профессиональные знания в сфере психологии межличностных отношений и управления коммуникацией из различных областей общей и психологической культуры, • выбирать теорию, концепцию, подход, технологию, стратегию и тактику межличностных отношений наиболее адекватные конкретной ситуации социального взаимодействия, на основе их осмысления, критического анализа; • осуществлять психологически грамотное межличностное взаимодействие в разных сферах профессиональной деятельности. <p>- владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками анализа и прогнозирования конкретных ситуаций межличностных отношений; • навыками применения технологий конструктивного межличностного взаимодействия в системе общественных отношений; • навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике <ul style="list-style-type: none"> • технологиями консультативной практики для обеспечения конструктивного социального, профессионального, поликультурного, полиэтничного, поликонфессионального взаимодействия. <p>Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме оценки работы на семинарских занятиях, промежуточная аттестация в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.</p>
	Б1.В.ДВ.06.01 Технологии командообразования	<p>Дисциплина «Технологии командообразования» является дисциплиной по выбору вариативной части учебного плана по направлению подготовки «Управление персоналом».</p> <p>Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Цель дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование представлений о закономерностях построения и развития команд в организации. <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение теоретических подходов к командообразованию; - формирование навыков комплектования команд, диагностики их эффективности; - развитие навыков командной работы. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>ПК – 31: способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современные теоретические подходы к развитию групп и команд, технологии командообразования; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - координировать работу в команде; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оценки эффективности командной деятельности, технологиями комплектования команд. <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме собеседования, промежуточная аттестация - в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.06.02 Технологии ведения переговоров</p>	<p>Дисциплина «Технологии ведения переговоров» является дисциплиной по выбору вариативной части учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», направленность «Управление персоналом».</p> <p>Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Цель дисциплины - формирование представлений о закономерностях переговорного процесса в различных ситуациях делового общения.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение стратегии и тактики переговорного процесса, методов повышения его эффективности; - формирование умения анализировать конкретные переговорные ситуации; - развитие навыков ведения переговоров. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК – 31: способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>знать: основные понятия и закономерности процесса ведения переговоров;</p> <p>уметь: анализировать конкретные ситуации переговоров;</p> <p>владеть: навыками оптимизации переговорного процесса.</p> <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме собеседования, промежуточная аттестация - в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.07.01 Деловые коммуникации</p>	<p>Дисциплина «Деловые коммуникации» входит в вариативную часть учебного плана бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленность «Управление персоналом организации» и является курсом по выбору. Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой управления.</p> <p>Цель дисциплины – подготовка выпускников, способных на основе полученных знаний, умений и навыков грамотно организовать и управлять процессом деловой коммуникации (персональной и в организации).</p> <p>Задачи:</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>изучить роль и влияние процесса коммуникации в системе деятельности организации (внешняя и внутренняя среда); рассмотреть особенности коммуникативного и коммуникационного процессов; ознакомить студентов с технологией управления коммуникациями; изучить особенности осуществления устной (речевой) и письменной, электронной деловой коммуникации.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28);</p> <p>владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК – национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать: направления реализации коммуникации с внешней средой; технологии построения межличностных, групповых и внутриорганизационных коммуникаций; особенности личной деловой коммуникации и коммуникации в организации (коммуникативные барьеры, коммуникативные сети и стили); порядок использования технических коммуникационных средств и информационных технологий;</p> <p>основные положения теории коммуникации и специфику процесса деловой коммуникации; основы построения устной и письменной деловой речи, технику аргументации; технологию организации, проведения и оценки различных видов деловой коммуникации (публичное выступление, деловая беседа, совещание, переговоры, деловая переписка, электронные коммуникации);</p> <p>Уметь: грамотно построить коммуникативный процесс, применяя соответствующие коммуникативные технологии и коммуникационные средства (учитывая коммуникативный образ и коммуникативные ситуации);</p> <p>распознавать и моделировать необходимые для решения тех или иных задач коммуникативные сети;</p> <p>выбирать подходящие для управленческой ситуации коммуникативный стиль и содержание коммуникации (виды коммуникации);</p> <p>логически верно, аргументировано и ясно строить деловую устную и письменную речь;</p> <p>Владеть: способностью анализировать, проектировать и осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации;</p> <p>способностью использовать для решения коммуникативных задач современных технических средств и информационных технологий,</p> <p>способностью к эффективному деловому общению, публичным выступлениям, переговорам, проведению совещаний, деловой переписке, электронным коммуникациям;</p> <p>технологиями организации, проведения и оценки эффективности видов деловой коммуникации (деловая беседа, совещание, переговоры).</p> <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме семинаров, деловой</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>игры (моделирование структуры и проведение совещания, либо деловых переговоров); промежуточный контроль в форме зачета (тестирование). Общая трудоемкость составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.07.02 Кросс-культурные коммуникации</p>	<p>Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой управления Института управления, экономики и права. <i>Цель курса</i> - формирование у бакалавров грамотного управленческого мышления и практических навыков в сфере организации кросс-культурных связей и взаимодействия. <i>Задачи курса:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – ознакомить студентов с понятием, сущностью и содержанием понятия «кросс-культурная коммуникация» (ПК-28, ПК-38); – рассмотреть понятие кросс-культурной коммуникации в системе элементов культуры (ПК-28, ПК-38); – обучить способам кластеризации культур (ПК-28, ПК-38); – сформировать навыки проведения организационных коммуникаций в кросс-культурной среде (ПК-28, ПК-38). <p>Дисциплина направлена на <i>формирование следующих компетенций</i> – знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28); владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38). <i>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</i> <i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия, связанные с кросс-культурной коммуникацией (ПК-28, ПК-38); - особенности кросс-культурных коммуникаций в системе элементов культуры (ПК-28, ПК-38); - практические технологии проведения организационных коммуникаций в кросс-культурной среде. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике способы кластеризации культур (ПК-28, ПК-38); – применять на практике технологии проведения организационных коммуникаций в кросс-культурной среде. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – практическими навыками проведения организационных коммуникаций в кросс-культурной среде (ПК-28, ПК-38). <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета. Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.08.01 Управление персоналом в условиях кризиса</p>	<p>Дисциплина «Управление персоналом в условиях кризиса» является частью блока дисциплин «Дисциплины по выбору» вариативной части учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль: «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития. <i>Цель дисциплины:</i> формирование у студентов теоретических знаний в области управления человеческими ресурсами современной организации в условиях кризиса, а также приобретение практических навыков применения различных методик управления человеческими ресурсами в условиях кризиса на практике. <i>Задачи:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – рассмотреть общую проблематику теории и практики

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>управления персоналом в условиях кризиса;</p> <ul style="list-style-type: none"> – исследовать эволюцию развития теории управления персоналом в условиях кризиса; – изучить принципы, задачи, формы и объекты, этапы, методы и процедуры управления персоналом в условиях кризиса. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>Профессиональные компетенции:</p> <p>ПК-37 – способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологий преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> – о стратегиях, технологиях, способах и средствах управления персоналом в условиях кризиса; – о теориях, моделях и практиках управления персоналом в условиях кризиса. <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы российского трудового законодательства и практику его применения; – принципы управления персоналом в условиях кризиса; – стандарты унифицированной системы кадровой документации; – организацию кадрового учета, первичные учетные документы; – отечественный и зарубежный опыт в управлении персоналом в условиях кризиса; – виды и правовое основание деятельности организационных структур по управлению персоналом в условиях кризиса; – основы кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом организации в условиях кризиса; – методы планирования и организации работы руководителя с персоналом в условиях кризиса; – основы кадрового планирования, набора и отбора персонала в условиях кризиса; – организацию профессионального развития персонала в условиях кризиса; – основы систем мотивации трудового поведения персонала в условиях кризиса; – основы профессиональной и организационной адаптации персонала в условиях кризиса; – системы оценки эффективности управления персоналом организации в условиях кризиса; – особенности управленческой деятельности по работе с персоналом в кризисные периоды функционирования организации в условиях кризиса; – основные элементы корпоративной культуры и этики служебных отношений в условиях кризиса; – методы управления конфликтами в условиях кризиса; – роль профсоюзов в условиях кризиса. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять проблемы, связанные с «человеческим фактором», при анализе конкретной ситуации, предлагать способы их решения и оценивать результаты; – составлять положения о структурных подразделениях

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>и должностные инструкции;</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать потребность организации в кадрах (оценивать целесообразность введения вакансий/сокращения штатов); – компетентно подбирать, отбирать и оформлять трудовые отношения с персоналом в условиях кризиса; – выявлять потребности работников в профессиональном развитии; – разрабатывать системы заработной платы; – разрешать производственные конфликты в условиях кризиса; – систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и обзоры по вопросам управления персоналом в условиях кризиса; – квалифицированно привлекать работников к дисциплинарной ответственности/поощрять; – использовать информационные технологии для решения задач управления персоналом в условиях кризиса. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками кадрового планирования в условиях кризиса; – навыками оценки эффективности управления персоналом организации в условиях кризиса; – навыками оценки деятельности персонала организации в условиях кризиса; – методами оценки результативности труда персонала организации в условиях кризиса; – методами управления персоналом в условиях кризиса; – способами воздействия на персонал организации в условиях кризиса; – методами индивидуальной и групповой работы с персоналом в условиях кризиса; – методиками подготовки и проведения аттестации персонала в условиях кризиса. <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме тестирования, промежуточная аттестация в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.08.02 Управление персоналом в условиях изменений</p>	<p>Дисциплина «Управление персоналом в условиях изменений» является частью блока дисциплин «Дисциплины по выбору» базовой части учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль: «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Цель дисциплины: формирование у студентов теоретических знаний в области управления человеческими ресурсами современной организации в условиях изменений, а также приобретение практических навыков применения различных методик управления человеческими ресурсами в условиях изменений на практике.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рассмотреть общую проблематику теории и практики управления персоналом в условиях кризиса; - исследовать эволюцию развития теории управления персоналом в условиях кризиса; - изучить принципы, задачи, формы и объекты, этапы, методы и процедуры управления персоналом в условиях кризиса. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>Профессиональные компетенции:</p> <p>ПК-37 – способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>части решения задач управления персоналом, знание технологий преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> - о стратегиях, технологиях, способах и средствах управления персоналом в условиях изменений; - о теориях, моделях и практиках управления персоналом в условиях изменений. <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы российского трудового законодательства и практику его применения; - принципы управления персоналом в условиях изменений; - стандарты унифицированной системы кадровой документации; - организацию кадрового учета, первичные учетные документы; - отечественный и зарубежный опыт в управлении персоналом в условиях изменений; - виды и правовое основание деятельности организационных структур по управлению персоналом в условиях изменений; - основы кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом организации в условиях изменений; - методы планирования и организации работы руководителя с персоналом в условиях изменений; - основы кадрового планирования, набора и отбора персонала в условиях изменений; - организацию профессионального развития персонала в условиях изменений; - основы систем мотивации трудового поведения персонала в условиях изменений; - основы профессиональной и организационной адаптации персонала в условиях изменений; - системы оценки эффективности управления персоналом организации в условиях изменений; - особенности управленческой деятельности по работе с персоналом в кризисные периоды функционирования организации в условиях изменений; - основные элементы корпоративной культуры и этики служебных отношений в условиях изменений; - методы управления конфликтами в условиях изменений; - роль профсоюзов в условиях изменений. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять проблемы, связанные с «человеческим фактором», при анализе конкретной ситуации, предлагать способы их решения и оценивать результаты; - составлять положения о структурных подразделениях и должностные инструкции; - анализировать потребность организации в кадрах (оценивать целесообразность введения вакансий/сокращения штатов); - компетентно подбирать, отбирать и оформлять трудовые отношения с персоналом в условиях изменений; - выявлять потребности работников в профессиональном развитии; - разрабатывать системы заработной платы; - разрешать производственные конфликты в условиях изменений; - систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и обзоры по вопросам управления персоналом в условиях изменений; - квалифицированно привлекать работников к дисциплинарной ответственности/поощрять;

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>- использовать информационные технологии для решения задач управления персоналом в условиях изменений.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками кадрового планирования в условиях изменений; - навыками оценки эффективности управления персоналом организации в условиях изменений; - навыками оценки деятельности персонала организации в условиях изменений; - методами оценки результативности труда персонала организации в условиях изменений; - методами управления персоналом в условиях изменений; - способами воздействия на персонал организации в условиях изменений; - методами индивидуальной и групповой работы с персоналом в условиях изменений; - методиками подготовки и проведения аттестации персонала в условиях изменений. <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме тестирования, промежуточная аттестация в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.09.01 Управление знаниями</p>	<p>Дисциплина «Управление знаниями» является частью блока дисциплин «Дисциплины по выбору» базовой части учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», направленность: «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Целью освоения учебной дисциплины «Управление знаниями» является: сформировать у обучающихся представление об управлении знаниями как современном подходе в менеджменте, возможностях и путях его использования для решения стратегических и тактических задач организации, повышения ее конкурентоспособности, а также навыки, необходимые для практического решения задач управления знаниями в организации.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечить понимание проблем современных организаций, для решения которых используются методы управления знаниями; - сформировать представление о современных тенденциях и актуальных проблемах в области управления знаниями; - обеспечить освоение современных подходов к управлению знаниями в организациях; - сформировать представление о принципах, методах управления, технологиях управления знаниями в современных организациях; - сформировать знания и навыки, необходимые для постановки и практического решения актуальных задач управления знаниями в организации; - ознакомить студентов с этическими нормами и правилами, регламентирующими деятельность менеджера в области управления знаниями. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК-19 - Владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>ПК-21 - Знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умение применять их на практике.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сущность, место и роль менеджмента знаний в системе управления организацией; – основные понятия и категории менеджмента знаний в организации; основные концепции и теории управления знаниями в организации; современные методы и технологии управления знаниями в организации; методология, методика и инструментарий оценки интеллектуального капитала организации для принятия управленческих решений. – эффективные модели и успешные практики управления знаниями в современных организациях; – основные результаты новейших исследований по проблемам менеджмента знаний. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – внедрять систему управления знаниями в свою профессиональную деятельность; – управлять развитием системы менеджмента знаний в организации; осуществлять анализ и разработку стратегии управления знаниями организации на основе современных методов и передовых научных достижений; – проводить анализ современных методов и средств информатики для решения прикладных задач различных классов; – обосновывать архитектуру системы управления знаниями. – проводить анализ предметной области и определять задачи, для решения которых целесообразно использование технологий интеллектуальных систем; – разработать базу знаний для различных моделей. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – набором инструментов и технологий управления знаниями, которые организация может применять в своей деятельности; – примерами внедрения методов и технологий управления знаниями в современных корпорациях; – навыками моделирования процессов и знаний; – навыками управления информационными ресурсами и сервисами с использованием современных инструментальных средств и в рамках систем управления знаниями. <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме тестирования, промежуточная аттестация в форме зачета. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.</p>
	Б1.В.ДВ.09.02 Управление талантами	<p>Дисциплина «Управление талантами» является частью блока вариативных дисциплин (Б1) учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», направленность: «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p>Целью освоения учебной дисциплины «Управление талантами» является: приобретение общекультурных и профессиональных компетенций, позволяющих организовывать эффективную работу с ключевыми, выдающимися, талантливыми и не стандартными сотрудниками в организации.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определить понятие «талантливый сотрудник», выявить ключевые компетенции талантливого сотрудника, сформировать модель компетенций талантливого сотрудника.

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>- выявить факторы внешней и внутренней среды, влияющие на формирование кадровой стратегии и политики организации относительно работы с ключевыми, выдающимися и талантливыми сотрудниками;</p> <p>- освоить методы, технологии и механизмы поиска, мотивации, развития талантливых сотрудников в соответствии со стратегией развития и кадровой политикой организации;</p> <p>- сформировать навыки разработки программы управления талантами в организации с учетом возможных рисков, угроз и ограничений, в том числе с учетом необходимости преодоления сопротивления персонала нововведениям.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК-19 Владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;</p> <p>ПК-21 Знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умение применять их на практике.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы, принципы и методы системного анализа; - методологию обеспечения проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации; - специфику обучения и развития взрослых, технологии и методы наставничества. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - решать системные задачи, самостоятельно выявляя существенные признаки - разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации - всесторонне рассматривать и оценивать задачи наставничества и развития персонала. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками организации деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации; - навыками организации обеспечения учебно-методической деятельностью для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации; - навыками наставничества и способностью вдохновлять других на выполнение задач. <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме тестирования, промежуточная аттестация в форме зачета. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.</p>
	Б1.В.ДВ.10.01 Стандартизация и сертификация персонала	<p>Дисциплина «Сертификация и стандартизация персонала» является дисциплиной по выбору вариативной части дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом. Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления института экономики, управления и права.</p> <p>Цель дисциплины состоит в подготовке бакалавра, владеющего знаниями современных тенденций развития Национальной системы компетенций и квалификаций в России, владеющего основами знаний</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>нормативно-правового, законодательного, информационного и методического обеспечения деятельности в сфере профессиональной стандартизации и сертификации персонала, владеющего навыками и методами разработки и использования профессиональных стандартов при формировании кадровой политики, организации подбора и отбора, обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, установлении системы оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приобретение знаний об опыте и этапах развития и становления системы стандартизации и сертификации профессиональной деятельности в России и за рубежом, – приобретение знаний о целях, задачах и тенденциях развития Национальной системы компетенций и квалификаций, – приобретение знаний о нормативно-правовой, законодательной, информационной и методической поддержке профессиональной стандартизации и сертификации в России, – приобретение знаний о современном отечественном опыте и методах оценки профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам, а также опыте подтверждения (сертификации) профессиональных квалификаций в области кадрового менеджмента. <p>Дисциплина направлена на формирование компетенции ПК – 17 знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях).</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ретроспективу развития и становления системы стандартизации и сертификации профессиональной деятельности в России и за рубежом, принципы и сферы применения профессиональных стандартов, влияние профессионального стандарта на качество труда персонала; • современные тенденции формирования системы профессиональных стандартов в РФ, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации; • задачи Национальной системы компетенций и квалификаций как современного инструмента регулирования и саморегулирования рынка квалификаций; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять полученные знания для решения практических задач сертификации и стандартизации персонала организации. <p>Владеть:</p> <p>Навыками и методами разработки и использования профессиональных стандартов при формировании кадровой политики, организации подбора и отбора, обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, установлении системы оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.10.02 Профессиональные стандарты в управлении персоналом</p>	<p>Дисциплина «Профессиональные стандарты в управлении персоналом» является дисциплиной по выбору вариативной части дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом. Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления института экономики, управления и права.</p> <p>Цель дисциплины состоит в подготовке бакалавра, владеющего</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>знаниями современных тенденций развития Национальной системы компетенций и квалификаций в России, владеющего основами знаний нормативно-правового, законодательного, информационного и методического обеспечения деятельности в сфере профессиональной стандартизации и сертификации персонала, владеющего навыками и методами разработки и использования профессиональных стандартов при формировании кадровой политики, организации подбора и отбора, обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, установлении системы оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приобретение знаний об опыте и этапах развития и становления системы стандартизации и сертификации профессиональной деятельности в России и за рубежом, – приобретение знаний о целях, задачах и тенденциях развития Национальной системы компетенций и квалификаций, – приобретение знаний о нормативно-правовой, законодательной, информационной и методической поддержке профессиональной стандартизации и сертификации в России, – приобретение знаний о современном отечественном опыте и методах оценки профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам, а также опыте подтверждения (сертификации) профессиональных квалификаций в области кадрового менеджмента. <p>Дисциплина направлена на формирование компетенции ПК – 17 знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях).</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ретроспективу развития и становления системы стандартизации и сертификации профессиональной деятельности в России и за рубежом, принципы и сферы применения профессиональных стандартов, влияние профессионального стандарта на качество труда персонала; • современные тенденции формирования системы профессиональных стандартов в РФ, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации; • задачи Национальной системы компетенций и квалификаций как современного инструмента регулирования и саморегулирования рынка квалификаций; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять полученные знания для решения практических задач сертификации и стандартизации персонала организации. <p>Владеть:</p> <p>Навыками и методами разработки и использования профессиональных стандартов при формировании кадровой политики, организации подбора и отбора, обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, установлении системы оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.</p>
	Б1.В.ДВ.11.01 Аудит персонала	<p>Дисциплина «Аудит персонала» является частью цикла дисциплин по выбору по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом».</p> <p>Целью дисциплины является формирование системы теоретических и практических знаний по оценке деятельности</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>экономического субъекта в сфере труда и трудовых отношений, а также разработка на основе результатов проверок предложений по оптимизации организации трудовой деятельности и трудовых отношений экономическим субъектом.</p> <p><i>Основные задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение порядка аудита и контроллинга персонала; - изучение отечественного и зарубежного опыта по аудиту и контроллингу персонала; - получение знаний не только теоретического и прикладного характера, но и формирование определенных умений, навыков относительно экспертизы систем управления персоналом. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций в области проектной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ПК-26 - знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал. <p>В результате изучения курса студент должен:</p> <p><i>знать:</i> теорию и практику аудита и контроллинга персонала организации;</p> <p><i>уметь:</i> проводить экспертизу состояния управления персоналом,</p> <p><i>владеть:</i> важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.</p>
	Б1.В.ДВ.11.02 Контроллинг персонала	<p>Дисциплина «Контроллинг персонала» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p><i>Целью дисциплины</i> является формирование комплексных знаний, умений и навыков в области контроллинга персонала, ознакомление студентов с механизмами и формами его практической реализации.</p> <p><i>Основные задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – ознакомление с основными понятиями контроллинга и аудита персонала; – изучение основных трудовых показателей и способов их измерения; – ознакомление с функциями и уровнями контроллинга персонала; – изучение основных принципов реализации контроллинга персонала в организации. <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ПК – 26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы проведения контроллинга и методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, применяемые при контроллинге персонала, основы проведения аудита, <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда); - собирать информацию для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала;

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>- проводить анализ трудовых показателей; - проводить контроллинг персонала; - анализировать бюджет расходов на персонал <i>владеть:</i> - навыками экономического и статистического анализа трудовых показателей. По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.12.01 Управление персоналом в органах государственного и муниципального управления</p>	<p>Дисциплина «Управление персоналом в органах государственного и муниципального управления» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p><i>Цель дисциплины:</i> Формирование у обучающихся системных представлений о современных технологиях управления персоналом в органах государственного и муниципального управления</p> <p><i>Задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии подбора, отбора и найма персонала в органах государственного и муниципального управления; • изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии обучения и развития персонала в органах государственного и муниципального управления; • изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии управления карьерой персонала в органах государственного и муниципального управления; • изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии оценки персонала, в т.ч. аттестации, в органах государственного и муниципального управления. <p>Дисциплина направлена на формирование <i>следующих компетенций:</i></p> <p>ПК 3 - знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике;</p> <p>ПК 4 - знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;</p> <p>ПК 6 - знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижения персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;</p> <p>ПК 7 - знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации;</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p><i>Знать:</i></p> <p>- основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала ПК-3 основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала ПК-3</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>основы социализации, профориентации и профессионализации персонала ПК-4</p> <p>- принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации ПК-4</p> <p>основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижения персонала, организации работы с кадровым резервом ПК-6</p> <p>- виды, формы и методы обучения персонала ПК-6</p> <p>цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала ПК-7</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>- применять на практике методы деловой оценки персонала при найме ПК-3</p> <p>- применять на практике программы трудовой адаптации ПК-4</p> <p>- применять на практике программы обучения, управления карьерой, служебно-профессионального продвижения персонала, работы с кадровым резервом ПК-6</p> <p>- разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала ПК-7</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>- методами деловой оценки персонала при найме ПК-3</p> <p>- навыками внедрения программ трудовой адаптации ПК-4</p> <p>- навыками разработки программ обучения, управления карьерой, служебно-профессионального продвижения персонала, работы с кадровым резервом ПК-6</p> <p>- навыками проведения аттестации персонала ПК-7</p> <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.12.02</p> <p>Управление персоналом в различных отраслях экономики</p>	<p>Дисциплина «Управление персоналом в различных отраслях экономики» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p><i>Цель дисциплины:</i></p> <p>Формирование у обучающихся системных представлений о современных технологиях управления персоналом в различных отраслях экономики</p> <p><i>Задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии подбора, отбора и найма персонала в различных отраслях экономики; • изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии обучения и развития персонала в различных отраслях экономики; • изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии управления карьерой персонала в различных отраслях экономики; • изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии оценки персонала, в т.ч. аттестации, в различных отраслях экономики. <p>Дисциплина направлена на формирование <i>следующих компетенций:</i></p> <p>ПК 3 - знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике;</p> <p>ПК 4 - знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>трудоустройству и умение применять их на практике;</p> <p>ПК 6 - знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;</p> <p>ПК 7 - знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации;</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала ПК-3 основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала ПК-3 основы социализации, профориентации и профессионализации персонала ПК-4 - принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации ПК-4 основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом ПК-6 - виды, формы и методы обучения персонала ПК-6 цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала ПК-7 <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике методы деловой оценки персонала при найме ПК-3 - применять на практике программы трудовой адаптации ПК-4 - применять на практике программы обучения, управления карьерой, служебно-профессионального продвижения персонала, работы с кадровым резервом ПК-6 - разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала ПК-7 <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методами деловой оценки персонала при найме ПК-3 - навыками внедрения программ трудовой адаптации ПК-4 - навыками разработки программ обучения, управления карьерой, служебно-профессионального продвижения персонала, работы с кадровым резервом ПК-6 - навыками проведения аттестации персонала ПК-7 <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.</p>
	Б1.В.ДВ.13.01 Кадровая безопасность	<p>Дисциплина «Кадровая безопасность» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p><i>Цель дисциплины:</i> формирование у обучающихся системных представлений в области обеспечения кадровой безопасности организации</p> <p><i>Задачи дисциплины:</i> ознакомиться с элементами системы кадровой безопасности организации; изучить методику анализа, разработки и внедрения системы кадровой безопасности организации.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование следующих <i>компетенций:</i></p> <p>ПК 18 - владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>труда и здоровья персонала и умением применять их на практике; ПК 25 - способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала (ПК 18); • основы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом (ПК 25). <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • умением применять на практике методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК 18); • использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом для принятия управленческих решений (ПК 25). <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК 18); <p>методами анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом (ПК 25)</p> <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.13.02 Управление рисками в кадровом менеджменте</p>	<p>Дисциплина «Управление рисками в кадровом менеджменте» реализуется кафедрой организационного развития факультета управления Института экономики, управления и права РГГУ.</p> <p>Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений о рисках в управлении персоналом, методах оценки рисков кадрового менеджмента и путей их снижения.</p> <p>Задачи дисциплины: рассмотреть современное состояние риск-менеджмента в области управления персоналом, проблемы, перспективы и ориентиры его дальнейшего развития.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала (ПК-18); – способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-25). <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать: систему рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; методы оценки рисков в области кадрового менеджмента.</p> <p>Уметь: консультировать работодателя и персонал организации о потенциальных рисках в области управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками поиска, анализа и оценки рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.14.01 Управление персоналом в интернациональных организациях</p>	<p>Дисциплина «Управление персоналом в интернациональных организациях» входит в блок дисциплин по выбору вариативной части учебного плана образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».</p> <p>Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p><i>Предмет дисциплины:</i></p> <p>Система знаний о процессах формирования, развития и использования персонала в в интернациональных организациях.</p> <p><i>Цель дисциплины:</i></p> <p>Формирование у обучающихся системных представлений о современных технологиях управления персоналом в интернациональных организациях</p> <p><i>Задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии подбора, отбора и найма персонала в интернациональных организациях; • изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии адаптации персонала в интернациональных организациях; • изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии обучения и развития персонала в интернациональных организациях; • изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии управления карьерой персонала в интернациональных организациях; • изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии оценки персонала, в т.ч. аттестации, в интернациональных организациях . <p>Дисциплина направлена на формирование <i>следующих компетенций:</i></p> <p>ПК 3 - знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике;</p> <p>ПК 4 - знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;</p> <p>ПК 6 - знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижения персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;</p> <p>ПК 7 - знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации;</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p><i>Знать:</i></p> <p>- основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала ПК-3 основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала ПК-3</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>основы социализации, профориентации и профессионализации персонала ПК-4</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации ПК-4 основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижения персонала, организации работы с кадровым резервом ПК-6 - виды, формы и методы обучения персонала ПК-6 - цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала ПК-7 <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике методы деловой оценки персонала при найме ПК-3 - применять на практике программы трудовой адаптации ПК-4 - применять на практике программы обучения, управления карьерой, служебно-профессионального продвижения персонала, работы с кадровым резервом ПК-6 - разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала ПК-7 <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методами деловой оценки персонала при найме ПК-3 - навыками внедрения программ трудовой адаптации ПК-4 - навыками разработки программ обучения, управления карьерой, служебно-профессионального продвижения персонала, работы с кадровым резервом ПК-6 - навыками проведения оценки и аттестации персонала ПК-7 <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.</p>
	<p>Б1.В.ДВ.14.02 Управление персоналом в проектном менеджменте</p>	<p>Дисциплина «Управление персоналом в проектном менеджменте» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p><i>Цель дисциплины:</i></p> <p>Формирование у обучающихся системных представлений о современных технологиях управления персоналом в проектном менеджменте.</p> <p><i>Задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии подбора, отбора и найма персонала в проектном менеджменте; • изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии обучения и развития персонала в проектном менеджменте; • изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии управления карьерой персонала в проектном менеджменте; • изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии оценки персонала, в т.ч. аттестации, в проектном менеджменте. <p>Дисциплина направлена на формирование <i>следующих компетенций:</i></p> <p>ПК 3 - знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике;</p> <p>ПК 4 - знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>ПК 6 - знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижения персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;</p> <p>ПК 7 - знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации;</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала ПК-3 основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала ПК-3 основы социализации, профориентации и профессионализации персонала ПК-4 - принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации ПК-4 основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижения персонала, организации работы с кадровым резервом ПК-6 - виды, формы и методы обучения персонала ПК-6 цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала ПК-7 <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике методы деловой оценки персонала при найме ПК-3 - применять на практике программы трудовой адаптации ПК-4 - применять на практике программы обучения, управления карьерой, служебно-профессионального продвижения персонала, работы с кадровым резервом ПК-6 - разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала ПК-7 <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методами деловой оценки персонала при найме ПК-3 - навыками внедрения программ трудовой адаптации ПК-4 - навыками разработки программ обучения, управления карьерой, служебно-профессионального продвижения персонала, работы с кадровым резервом ПК-6 - навыками проведения аттестации персонала ПК-7 <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.</p>
	ФТД.В.01 Технологии проведения презентаций	<p>Дисциплина «Технологии проведения презентаций» является факультативом и относится к вариативной части учебного плана образовательной программы бакалавриата «Управление персоналом». Дисциплина реализуется кафедрой моделирования в экономике и управлении факультета управления Института экономики, управления и права.</p> <p><i>Цель дисциплины:</i> подготовить специалиста, владеющего современными навыками наглядного предоставления информации.</p> <p><i>Задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - показать целостную картину применения презентаций в сфере предоставления информации для дальнейшей профессиональной деятельности студентов; - сформировать у студентов представление о различных наглядных формах подачи информации; - показать механизмы воздействия презентаций на людей;

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>- сформировать у студентов навыки расположения текста, графики, рисунков и других объектов на слайдах, для наилучшего восприятия зрителем;</p> <p>- показать возможности различных видов презентаций, особенно презентаций, сопровождающих докладчика;</p> <p>- выработать у студентов навыки практического владения основами наглядного предоставления информации.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>- владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом - ПК-27;</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p><i>Знать:</i> особенность восприятия информации с экрана, способы представления информации, программные и технические средства, с помощью которых возможно проведение презентаций;</p> <p><i>Уметь:</i> создавать и представлять презентации с учётом особенностей восприятия информации на наиболее распространённом современном программном обеспечении, используемым для создания презентаций;</p> <p><i>Владеть:</i> приемами и навыками создания слайдов для предоставления информации при различных видах презентаций, а также техникой настройки Microsoft Office PowerPoint для различных типов презентаций</p> <p>Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме работы на практических занятиях (лабораторные работы), промежуточная аттестация в форме зачета.</p> <p>Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.</p>
	<p>ФТД.В.02 Методология подготовки выпускной квалификационной работы в области управления персоналом</p>	<p>Дисциплина «Методология подготовки выпускной квалификационной работы в области управления персоналом» относится к блоку дисциплин «Факультативы» вариативной части дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", направленность «Управление персоналом организации».</p> <p>Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.</p> <p><i>Цель дисциплины</i> - сформировать у обучающихся комплекс знаний, умений и навыков в области подготовки выпускной квалификационной работы (ВКР) в области управления персоналом.</p> <p><i>Задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ознакомление обучающихся с основными подходами к подготовке и написанию ВКР, - Изучение методических основ научного исследования; - Изучение основных требований вуза к написанию ВКР; - Ознакомление обучающихся с порядком защиты ВКР. <p><i>Предмет курса</i> Выпускная квалификационная работа бакалавра.</p> <p>Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:</p> <p>ОПК-10 - способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.</p> <p>ПК-29 - владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с</p>

Блок I.	Дисциплины (модули)	Аннотации
		<p>персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>ПК-34 - знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</p> <p style="text-align: center;">В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия, касающиеся подготовки и представления ВКР. - основные понятия, касающиеся анализа и диагностики организации, - основы организационного проектирования системы управления персоналом, <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать информационно-коммуникационные технологии для обработки и представления информации, - составлять библиографию исследования для ВКР, - анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, обществе, - находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их решения, - применять методы и технологии управления персоналом в целях проведения практических исследований в этой области, <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, - способностью к постановке цели и выбору путей ее достижения, - способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, - способностью к реализации планов (программ) социального развития организации - способностью к использованию функционально-стоимостного метода анализа информации, - способностью к осуществлению распределения ответственности, функций и полномочий персонала. <p>По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.</p> <p style="text-align: center;">Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.</p>