

Министерство образования и науки РФ
ФГБОУ ВО «Российский государственный университет
им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)»

**Аннотации рабочих программ
по направлению**

38.04.03 Управление персоналом

« СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Вид профессиональной деятельности выпускника:
**социально-психологическая
(прикладная магистратура)**

Квалификация

Магистр

Форма обучения	- Нормативный срок освоения программы
Очная	- 2 года
Очно-заочная	- 2 года 6 месяцев

Руководители программы:
канд. пс. наук, доцент

Одинцова Ольга Витальевна

МОДУЛЬ 1

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

МОДУЛЯ 1 «БАЗОВЫЙ МОДУЛЬ 1»

Разработчик: канд. пс. наук, доц. Одинцова Ольга Витальевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	1
Семестр:	1	1
Модуль	1	1
Лекции:	72	72
Практические:	198	198
Самостоятельная работа студента:	702	486
Контроль:	108	108
Общая трудоёмкость модуля в часах:	1080	864
Общая трудоёмкость модуля в зачётных единицах	30	24

Итоговый контроль

Зачет по НТС

1. Цель освоения Модуля 1

Целью освоения Модуля 1 является формирование у магистрантов общекультурных и общепрофессиональных компетенций одинаково значимых для всех направлений укрупненной группы 38.04.00, независимо от наименования магистерской программы и вида профессиональной деятельности, к которой готовится магистр. Это: способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; готовность действовать в нестандартных ситуациях и нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности; готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования и др. Так же в Модуле 1 начинают формироваться профессиональные компетенции, отнесенные к **социально-психологической профессиональной деятельности**, на который ориентирована магистерская программа «**Стратегическое управление персоналом**».

Целью освоения Модуля 1 является: получение системных знаний по дисциплинам модуля 1; приобретение обучающимся целостных, систематизированных знаний об актуальных проблемах российской экономики; применение основных категорий и показателей, используемых в экономической теории и практике для проведения анализа и оценки финансовой, денежно-кредитной, инфляционной, инновационной политики государства; формирование современного экономического мышления, целостного представления о развитии основных элементов экономики, целенаправленное формирование представлений о психологических и нравственных особенностях профессиональной деятельности, основанное на научных достижениях психологии и этики; приобретение теоретических знаний и практических навыков реализации лидерских позиций и работы в команде, мобилизации творческих коллективов (команд) для решения организационно-управленческих задач; обоснование выбора темы

магистерской диссертации; написание тезисов к обоснованию выбора темы магистерской диссертации; овладение методологией и навыками проведения экономических исследований в различных областях.

Основными методологическими задачами Модуля 1 являются:

1. Системный подход к построению структуры дисциплин Модуля.
2. Структурирование знаний на обособленные элементы, формирующие у магистрантов осознанную ясную перспективу личностного общекультурного, общепрофессионального и профессионального роста **в социально-психологической сфере**, предусмотренных ФГОС ВО.
3. Обеспечение методически правильного согласования различных видов учебных элементов внутри Модуля по магистерским программам.
4. Эффективный контроль знаний магистрантов в порядке, предусмотренном модульным принципом и распределением по семестру промежуточных и итоговых форм контроля.
6. Возможность реализации методических принципов компетентностного подхода, при котором создаются предпосылки для развития способности выпускника действовать в различных ситуациях, демонстрируя личностные качества и возможность адекватной социальной и профессиональной адаптации.

2. Место Модуля 1 в структуре ОПОП

Модуль 1 является базовым Модулем ОПОП по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом и является основой для освоения последующих Модулей 2,3,4.

Модуль 1 базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля по элементам Модуля.

Итоговая аттестация по Модулю 1 – Зачет с оценкой по Научно-техническому семинару (далее НТС)

3. Структура Модуля 1

Содержание Модуля 1	Семестр	Продолжительность дисциплины в неделях	Форма контроля по элементам модуля
Дисциплина 1 Методологические основы экономических исследований	1	9	Экзамен
Дисциплина 2 Этика и психология в профессиональной деятельности	1	9	Зачет, курсовая работа
Дисциплина 3 Актуальные проблемы современной экономики	1	9	Зачет с оценкой
Дисциплина 4 Теория эффективного лидерства и командный менеджмент	1	9	Экзамен, курсовая работа
Дисциплина 5 Деловой иностранный язык	1	9	Экзамен
Производственная практика. НИР1	1	18	Зачет
НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 1»)	1	18	Зачет по Модулю 1 с оценкой

4. Требования к результатам освоения Модуля 1

Результаты освоения Модуля 1 одинаковы для всех магистрантов направления 38.04.03 Управление персоналом, в рамках настоящей программы, ориентированной на социально-психологический вид профессиональной деятельности

Реализация в Модуле 1 требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы должна формировать следующие компетенции: : ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4,ОПК-5,ОПК-6,ОПК-7,ОПК-8,ОПК-9,ОПК-10.ОПК-11,ОПК-12, ДОПК-1 ПК-34,ПК-35,ПК-36

5. Распределение компетенций по элементам Модуля 1

Каждый элемент Модуля 1 формирует определенные общекультурные (ОК), общепрофессиональные (ОПК) компетенции и профессиональные компетенции (ПК): ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4,ОПК-5,ОПК-6,ОПК-7,ОПК-8,ОПК-9,ОПК-10.ОПК-11,ОПК-12, ДОПК-1 ПК-34,ПК-35,ПК-36

Элемент модуля 1	Компетенции
Дисциплина 1 Методологические основы экономических исследований	ОК-1, ДОПК-1
Дисциплина 2 Этика и психология профессиональной деятельности	ОК-2, ОПК-2
Дисциплина 3 Актуальные проблемы современной экономики	ОК-3, ДОПК-1
Дисциплина 4 Теория эффективного лидерства и командный менеджмент	ОК-3, ОПК-2, ДОПК-1
Дисциплина 5 Деловой иностранный язык	ОК-3, ОПК-1
Производственная практика. НИР1	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ДОПК-1, ПК-34, ПК-35,ПК-36
НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 1»)	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4,ОПК-5,ОПК-6,ОПК-7,ОПК-8,ОПК-9,ОПК-10,ОПК-11,ОПК-12, ДОПК-1

Аннотации рабочих программ учебных дисциплин Модуля 1

Аннотация рабочей программы «МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ»

Разработчик: канд. экон. наук, доц. Антонов Алексей Павлович

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	1
Семестр:	1	1
Модуль:	1	1

Лекции:	18	18
Практические:	18	18
Самостоятельная работа студента:	18	18
Контроль:	54	54
Общая трудоемкость дисциплины в часах	108	108
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	3	3
Итоговый контроль	экзамен	экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Методологические основы экономических исследований» по направлению 38.04.03 является получение знаний, умений и навыков, необходимых для: разработки стратегий управления персоналом в организации и осуществления мероприятий, направленных на их реализацию; выявления и формулирования актуальных научных проблем управления персоналом; формирования программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организации их выполнении.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Методологические основы экономических исследований» включена в Базовый Модуль 1 Блока 1 (Дисциплины) базовой части учебных планов подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом магистерская программа «Стратегическое управление персоналом».

Дисциплина «Методологические основы экономических исследований» базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования и является базовой для освоения вариативных дисциплин Модуля 2 и Модуля 3 всех магистерских программ в рамках направления 38.04.03.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – **Экзамен**.

2. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОК-1, ДОПК-1

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знать: основные положения методологических и теоретических основ экономических исследований Уметь: применять в рамках экономических исследований методы абстрактного мышления, анализ и синтез. Владеть: различными способами формализации и решения экономических проблем	Лекции Практические занятия. Самостоятельная работа

<p>ДОПК-1 способность проводить самостоятельны е исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования</p>	<p>Знать: основные положения системного, структурного и терминологического анализа Уметь: применять методы системного, структурного и терминологического анализа при обосновании актуальности и практической значимости избранной темы исследования Владеть: основными методами структуризации научной проблемы и построения терминологической системы выбранной области исследования</p>	<p>Лекции Практические занятия. Самостоятельна я работа</p>
---	---	---

4.. Разделы дисциплины

1. Основные положения системного анализа .
2. Информационное обеспечение экономических исследований
3. Терминологический анализ в экономических исследованиях

Аннотация рабочей программы «ЭТИКА И ПСИХОЛОГИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Разработчик: канд. псих..наук., доц. Рамендик Дина Михайловна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	1
Семестр:	1	1
Модуль:	1	1
Лекции:	18	18
Практические:	18	18
Самостоятельная работа студента:	144	144
Контроль:		
Общая трудоемкость дисциплины в часах	180	180
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	5	5
Итоговый контроль	Зачет, курсовая работа	Зачет, курсовая работа

1.Цели освоения дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Этика и психология в профессиональной деятельности» является получение знаний одинаково значимых для всех направлений укрупненной группы 38.04.00, независимо от наименования магистерской программы и вида профессиональной деятельности, к которой готовится магистр. При любой специализации использование специалистом своих властных служебных полномочий затрагивает интересы людей, юридических лиц, организаций. Успешность выполнения профессиональных обязанностей в любой области экономической деятельности во многом зависит от эффективности деловой коммуникации. Поэтому необходимо целенаправленное формирование представлений о психологических и нравственных особенностях профессиональной деятельности, основанное на научных достижениях психологии и этики. Теоретических знаний не достаточно. Нужна выработка, опирающаяся на и обобщение практики, соответствующих практических навыков, включая умения строить позитивные отношения с коллегами и контакты с деловыми

партнерами, саморегуляцию психических состояний, способность к саморазвитию и самореализации своего личностного потенциала, и т.п.. Касательно направления 38.04.03 Управление персоналом- это создание базового комплекса теоретических знаний и практических навыков для непосредственной работы с людьми – основным человеческим капиталом любой организации на всех этапах, от разработки стратегии кадровой политики до эффективного развития каждого работника

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Этика и психология в профессиональной деятельности» включена в Базовый Модуль1 Блока 1 (Дисциплины) базовой части учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом. Дисциплина «Этика и психология в профессиональной деятельности» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования и является основой для освоения вариативных дисциплин Модуля 2 и Модуля 3 всех магистерских программ в рамках направления 38.04.03.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – **Зачет, курсовая работа.**

4. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОК-2, ОПК-2

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
<p>ОК 2- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p>	<p>Знать: Способы получения и эффективного анализа деловой информации; способы и этические нормы активного взаимодействия с подчиненными, коллегами, руководителями и представителями внешних организаций; методы и приемы самоанализа и самоорганизации; способы предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций.</p> <p>Уметь: Использовать полученную информацию для решения профессиональных и личных задач; анализировать причины возникновения проблемной, в том числе конфликтной ситуации и принимать адекватное решение; четко формулировать цели; оценивать свои индивидуально-личностные особенности и возможности действий в конкретной ситуации; разъяснить всем заинтересованным людям правильность своего решения и стимулировать его реализацию.</p> <p>Владеть: методами и средствами достижения поставленных целей; различными навыками эффективного делового общения в профессиональной области; навыками анализа и разрешения профессиональных проблемных ситуаций, в том числе конфликтных.</p>	<p>Лекции Практические занятия Самостоятельная работа Курсовая работа</p>

<p>ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать: Основы делового общения, принципы его эффективной организации; закономерности формирования делового коллектива; принципы взаимодействия коллектива и лидера, способы управленческого воздействия; правила делового этикета с учетом культурных особенностей партнеров; особенности своего собственного стиля делового и управленческого общения, свои сильные и слабые стороны как руководителя. Уметь: эффективно и корректно строить деловые отношения с разными категориями людей с учетом не только профессиональных задач, но и социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; стремиться не нивелировать эти различия, а использовать их для взаимного развития и максимальной самореализации каждого сотрудника на благо всего коллектива; организовывать разные формы делового общения: совещания, переговоры, публичные выступления и т.п с максимальной деловой эффективностью и с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностей участников; адекватно оценивать собственную компетентность в деловом общении с различными людьми. Владеть: навыками делового общения с подчиненными для достижения максимальной эффективности работы как всего коллектива, так и каждого сотрудника; способами предупреждения и разрешения конфликтов, связанных как с деловыми проблемами, так и с индивидуально-личностными и с социальными, этническими, конфессиональными или культурными различиями; методами постоянного сбора и анализа информации для повышения собственной компетентности в сфере делового общения и взаимодействия с людьми, различающимися по социальными, этническими, конфессиональными или культурными особенностям; Навыками публичного и индивидуального воздействия, достаточными для того, чтобы убедить подчиненных членов коллектива в необходимости толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия и даже по возможности использовать их на благо всего коллектива.</p>	<p>Лекции Практические занятия Самостоятельна я работа Курсовая работа</p>
--	--	--

4.Разделы дисциплины

- 1 Предмет, задачи, значение и основные понятия психологии и этики в профессиональной деятельности.
2. Психология познавательных процессов и регуляции состояний в профессиональной деятельности.
- 3.Психологические особенности личности и мотивации в профессиональной деятельности и деловом общении.
- 4.Этика и этикет профессиональной деятельности и делового общения.

Аннотация рабочей программы «АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ»

Разработчик: канд. экон. наук, доц. Зернова Людмила Евгеньевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	1
Семестр:	1	1
Модуль:	1	1
Лекции:	18	18
Практические:	36	36
Самостоятельная работа студента:	54	54
Контроль:	0	0
Общая трудоемкость дисциплины в часах	108	108
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	3	3
Итоговый контроль	Зачет с оценкой	Зачет с оценкой

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Актуальные проблемы современной экономики» является получение знаний одинаково значимых для всех направлений укрупненной группы направлений подготовки магистров 38.00.00, независимо от наименования магистерской программы и вида профессиональной деятельности, к которой готовится магистр. Касательно направления 38.04.03 Управление персоналом это: приобретение обучающимся целостных, систематизированных знаний об актуальных проблемах российской экономики; применение основных категорий и показателей, используемых в экономической теории и практике для проведения анализа и оценки финансовой, денежно-кредитной, инфляционной, инновационной политики государства; формирование современного экономического мышления, целостного представления о развитии основных элементов экономики.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Актуальные проблемы современной экономики» включена в Базовый Модуль 1 Блока 1 (Дисциплины) базовой части учебных планов ОПОП подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Актуальные проблемы современной экономики» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования, и является базовой для освоения вариативных дисциплин Модуля 2 и Модуля 3 всех магистерских программ в рамках направления 38.04.03 Управление персоналом.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – **Зачет с оценкой**

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОК-3, ДОПК-1

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций

<p>ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p>	<p>Знать: основные экономические категории, применяемые в экономической теории и практике, теоретические основы и закономерности функционирования экономики, возможные перспективы и основные направления экономической интеграции РФ с другими государствами, проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций; способы сбора и анализа новых нормативных документов, законодательных актов в области экономических процессов.</p> <p>Уметь: применять основные экономические категории и механизмы в области профессиональных исследований; критически оценивать с разных точек зрения поведение экономических агентов; тенденции развития объектов в сфере профессиональной деятельности; выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты; систематизировать и обобщать новую экономическую информацию, полученную из различных источников; составить суждение о состоянии экономики России и ее основных проблемах</p> <p>Владеть: навыками самостоятельного овладения новыми знаниями в области экономики, используя современные образовательные технологии; навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере экономической деятельности; способами систематизации и обобщения информации по вопросам профессиональной деятельности</p>	<p>Лекции Практические занятия. Самостоятельная работа</p>
<p>ДОПК-1: способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования</p>	<p>Знать: цели, задачи научного исследования на основе анализа тенденций развития экономики России; тенденции развития российской и мировой экономики; актуальные проблемы экономики на современном этапе; механизмы финансовой, денежно-кредитной, инфляционной, инновационной политики государства</p> <p>Уметь: описать актуальность, цели, задачи и практическое значение научного исследования на основе анализа тенденций развития современной экономики; применять основные технологии самостоятельного проведения исследований</p> <p>Владеть: способами сбора, систематизации и обобщения информации по выбранной теме научного исследования; навыками готовить обзоры по актуальным экономическим проблемам, реферирования и рецензирования текстов, статей, научных работ, подготовки докладов.</p>	<p>Лекции Практические занятия. Самостоятельная работа</p>

4.. Разделы дисциплины

1. Основные проблемы российской экономики на современном этапе
2. Проблемы устойчивого развития экономики России и ее экономической безопасности
3. Проблемы международной интеграции экономики России
4. Денежно-кредитная политика, ее типы и инструменты
5. Современные тенденции развития банковской системы
6. Проблемы антиинфляционного регулирования в экономике
7. Налоговая система России и основные пути ее совершенствования
8. Аспекты функционирования и поддержки малого бизнеса
9. Социальная политика и развитие человеческого капитала

Аннотация рабочей программы «ТЕОРИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ЛИДЕРСТВА И КОМАНДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

Разработчик: канд. экон. наук, доц. Иващенко Наталия Сергеевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	1
Семестр:	1	1
Модуль:	1	1
Лекции:	18	18
Практические:	36	36
Самостоятельная работа студента:	135	135
Контроль:	27	27
Общая трудоемкость дисциплины в часах	216	216
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	6	6
Итоговый контроль	Экзамен, курсовая работа	Экзамен, курсовая работа

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент» является получение знаний одинаково значимых для всех направлений укрупненной группы 38.04.00, независимо от наименования магистерской программы и вида профессиональной деятельности, к которой готовится магистр. Целью освоения учебной дисциплины является приобретение студентом теоретических знаний и практических навыков реализации лидерских позиций и работы в команде, мобилизации творческих коллективов (команд) для решения организационно-управленческих задач, руководство ими в соответствии с современными подходами к функционированию организаций любой организационно-правовой формы.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент» включена в Базовый Модуль 1 Блока 1 (Дисциплины) базовой части учебных планов подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования, а также на дополняет компетенции полученные в дисциплине «Этика и психология в профессиональной деятельности», и является базовой для освоения вариативных дисциплин Модуля 2 и Модуля 3 всех магистерских программ в рамках направления 38.04.03.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – **Экзамен и курсовая работа**

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по

направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОК-3, ОПК-2, ДОПК-1.

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
<p>ОК 3- готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p>	<p>Знать: основные традиционные и современные концепции лидерства; роли и обязанности лидера; особенности формирования лидерских качеств и специфику их проявления в управленческой деятельности; методы и формы самоорганизации труда Уметь: определять взаимосвязи между лидерством и руководством; анализировать сильные и слабые стороны, деловые качества и лидерские способности менеджера Владеть: навыками формирования лидерских качеств, необходимых в управленческой деятельности, развития творческого потенциала</p>	<p>Лекции Практические занятия. Самостоятельная работа Курсовая работа</p>
<p>ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать: основы группового поведения; типы команд; признаки командной идентичности; принципы формирования команд; этапы командообразования; ролевые характеристики членов команды Уметь: определять стиль лидерства, выявляя специфические черты руководителя; распознавать ролевые характеристики членов команды; организовать командную работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов командообразования; прогнозировать и предотвращать развитие конфликтов Владеть: навыками распознавания особенностей лидерских качеств у руководителей; удержания власти и формирования состояния, соответствующему эффективному лидеру; навыками целенаправленного воздействия на людей и их потребности; навыками формирования эффективных команд как ключевой задачи лидерства</p>	<p>Лекции Практические занятия Самостоятельная работа Курсовая работа</p>
<p>ДОПК-1 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования</p>	<p>Знать: основные подходы к теории и типологии лидерства; методы исследования механизмов выдвижения и влияния в лидерстве; условия применения командного менеджмента, его преимущества и недостатки Уметь: использовать основные положения теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; классифицировать типы лидерства и типы команд Владеть: навыками суждения о роли лидерства и командного менеджмента в управлении бизнесом, об эффективном лидерстве и командном менеджменте; навыками анализа поведения личности, группы, коллектива, организации</p>	<p>Лекции Практические занятия Самостоятельная работа Курсовая работа</p>

5. Разделы дисциплины

1. Основные теории и концепции лидерства
2. Типологические характеристики лидера
3. Лидерство и командообразование

Аннотация рабочей программы «ДЕЛОВОЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК»

Разработчики: канд.экон.наук, доц. Зернова Людмила Евгеньевна,
канд. техн. наук, доцент Казакова Елена Владимировна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	1
Семестр:	1	1
Модуль:	1	1
Лекции:		
Практические:	54	54
Самостоятельная работа студента:	27	27
Контроль:	27	27
Общая трудоемкость дисциплины в часах	108	108
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	3	3
Итоговый контроль	Экзамен	Экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Деловой иностранный» является получение знаний одинаково значимых для всех направлений укрупненной группы 38.04.00, независимо от наименования магистерской программы и вида профессиональной деятельности, к которой готовится магистр. Общая цель освоения дисциплины состоит в освоении и развитии коммуникативных компетенций, позволяющих осуществлять устные и письменные формы общения в избранной экономической области, владеть навыками устного и письменного перевода специальной экономической литературы, производить информационную обработку текстов на английском языке в рамках широкого спектра тем по экономической проблематике, готовить презентации и выступать с докладами по выбранной теме исследования на иностранном языке, участвовать в профессиональных дискуссиях и обмене мнениями по актуальным экономическим проблемам современности. Дисциплина позволяет формировать готовность магистрантов к применению полученных знаний и умений в дальнейшей профессиональной работе, формирование практического владения иностранным языком как средством общения в повседневной деятельности, научной работе, для самообразования.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Деловой иностранный язык» включена в Базовый Модуль 1 Блока 1 (Дисциплины) учебных планов подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом и является базовой дисциплиной.

Дисциплина «Деловой иностранный язык» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего

образования и является базовой для освоения вариативных дисциплин Модуля 2 и Модуля 3 всех магистерских программ в рамках направления 38.04.03.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – **Экзамен**

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОК-3,ОПК-1

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
<p>ОК – 3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p>	<p>Знать: специальную терминологию изучаемой проблемной области в различных направлениях управления персоналом Уметь: вести аналитическую и исследовательскую работу в различных организациях и на предприятиях с использованием материалов на иностранном языке, выполнять переводы в рамках своих профессиональных компетенций, вести диалог, переписку, переговоры, выступать с докладами, участвовать в дискуссиях Владеть: навыками сбора и анализа информации на иностранном языке, участия в индивидуальных и групповых исследованиях с использованием информации на иностранном языке.</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа .</p>
<p>ОПК-1: готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранных языках для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: грамматические структуры, типичные для профессионально-ориентированных и научных социальных текстов, часто употребляемые в социально-экономической литературе и устойчивые словосочетания Уметь: вести деловую переписку, самостоятельно участвовать в беседах с зарубежными партнерами по бизнесу на иностранном языке, писать тезисы докладов на международные конференции на иностранном языке Владеть: навыками реферирования и аннотирования профессионально-ориентированного текста, ведения диалога, заполнения документов, участия в дискуссиях</p>	<p>Практические занятия. Самостоятельная работа</p>

4. Разделы дисциплины.

1. Типичные и профессионально - ориентированные словосочетания

2. Who is a great manager?
3. Basic factors of business
4. Production
5. Personnel
6. Marketing
7. Distribution
8. Promotion
9. Financial system
10. Banks

Аннотация рабочей программы «ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА 1»

Разработчики: канд. пс. наук, доц. Одинцова Ольга Витальевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	1
Семестр:	2	2
Модуль:	2	2
Лекции:		
Практические:		
Самостоятельная работа студента:	288	72
Контроль:		
Общая трудоемкость дисциплины в часах	288	72
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	8	8
Итоговый контроль	зачет	зачет

1. Цели практики

Целями освоения «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 1» являются: закрепление теоретических знаний, полученных при изучении дисциплин базового Модуля 1; выбор направления научных исследований и темы магистерской диссертации; написание первой главы ВКР

«Производственной практики. Научно-исследовательская работа 1» содержит следующие элементы: ознакомление с рабочей программой научно-исследовательской работы и получаемыми в результате ее проведения компетенциями, целями и задачами научно-исследовательской работы; изучение специальной отечественной и зарубежной литературы и другой научной информации в области деятельности; выбор темы исследования; постановка целей и задач проводимого исследования; составление плана проведения научно-исследовательской работы; обоснование актуальности темы исследования; сбор, обработка, анализ и систематизация литературных источников и другой информации по теме работы, конкретизация задач исследования; определение элементов научной новизны по теме исследования, практического значения результатов исследования; написание отчета по НИР1.

2. Место практики в структуре ОПОП

«Производственная практика. Научно-исследовательская работа 1» включена в Модуль 1, Блока 2 (Практики, в том числе НИР) вариативной части учебного плана ОПОП подготовки магистров по направлению **38.04.03 Управление персоналом**, магистерская программа «**Стратегическое управление персоналом**».

«Производственная практика. Научно-исследовательская работа 1» осуществляется в форме самостоятельной работы по выбору темы исследования и ее обоснованию. Тематика исследования соотносится с выбранной темой магистерской диссертации. Научно-исследовательская работа проводится дискретно в течение первого семестра.

«Производственная практика. Научно-исследовательская работа 1» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования и освоении дисциплин Модуля 1 «Методологические основы экономических исследований», «Этика и психология в профессиональной деятельности».

Знания, приобретенные в дисциплине «Производственная практика. Научно-исследовательская работа 1», будут использованы для НИР последующих Модулей и написания ВКР.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – **зачет**.

3. Требования к результатам практики

Реализация в практике требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы: «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОК-1; ОК-2; ОК-3; ОПК-1; ОПК-2; ДОПК 1, ПК-34, ПК-35, ПК-36

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
ОК-1: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	<p>Знать: специфику научного знания в области экономических исследований; главные этапы и принципы развития экономики; основные проблемы современной экономической науки и приемы самообразования</p> <p>Уметь: приобретать систематические знания в выбранной проблемной области, анализировать возникающие в процессе научного исследования проблемы с точки зрения современных научных парадигм, осмысливать и делать обоснованные выводы из новой научной и учебной отечественной и зарубежной литературы.</p> <p>Владеть: понятийным аппаратом в области экономической теории и практики, навыками научного анализа в научно-исследовательской и практической деятельности, навыками приобретения новых умений и знаний.</p>	Самостоятельная работа

<p>ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p>	<p>Знать: способы получения и эффективного анализа деловой информации; способы и этические нормы активного взаимодействия с подчиненными, коллегами, руководителями и представителями внешних организаций; методы и приемы самоанализа и самоорганизации; способы предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций</p> <p>Уметь: использовать полученную в ходе научного исследования информацию для решения профессиональных; анализировать причины возникновения проблемной, в том числе конфликтной ситуации и принимать адекватное решение.</p> <p>Владеть: методами и средствами достижения поставленных целей; различными навыками эффективного делового общения в профессиональной области; навыками анализа и разрешения профессиональных проблемных ситуаций, в том числе конфликтных</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
--	--	-------------------------------

<p>ОК-3: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p>	<p>Знать: основные экономические категории, применяемые в экономической теории и практике, теоретические основы и закономерности функционирования экономики, возможные перспективы и основные направления экономической интеграции РФ с другими государствами, проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций; способы сбора и анализа новых нормативных документов, законодательных актов в области экономических процессов; основные традиционные и современные концепции лидерства; роли и обязанности лидера; особенности формирования лидерских качеств и специфику их проявления в управленческой деятельности; методы и формы самоорганизации труда.</p> <p>Уметь: применять основные экономические категории и механизмы в области профессиональных исследований; критически оценивать с разных точек зрения поведение экономических агентов; тенденции развития объектов в сфере профессиональной деятельности; выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты; систематизировать и обобщать новую экономическую информацию, полученную из различных источников; составить суждение о состоянии экономики России и ее основных проблемах; определять взаимосвязи между лидерством и руководством; анализировать сильные и слабые стороны, деловые качества и лидерские способности менеджера.</p> <p>Владеть: навыками самостоятельного овладения новыми знаниями в области экономики, используя современные образовательные технологии; навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере экономической деятельности; способами систематизации и обобщения информации по вопросам профессиональной деятельности; навыками формирования лидерских качеств, необходимых в управленческой деятельности, развития творческого потенциала</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
---	---	-------------------------------

<p>ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: целостную, взаимосвязанную структуру экономической системы России; основополагающие законодательные акты, регламентирующие деятельность экономических субъектов в РФ; специфику научного знания в области экономической деятельности; главные этапы развития экономики страны; основные проблемы современной науки и приемы самообразования; основные приемы аннотирования, реферирования и перевода литературы по специальности с иностранного языка.</p> <p>Уметь: приобретать систематические знания в выбранной научной и практической области, анализировать возникающие в процессе научного исследования проблемы с точки зрения современных научных парадигм, осмысливать и делать обоснованные выводы из новой научной и учебной литературы, излагать научным языком проблемы научного исследования в докладах и статьях; анализировать сильные и слабые стороны проблемы исследования; читать на иностранном языке и понимать специальную экономическую литературу, участвовать в диалогах в ситуациях профессионального общения.</p> <p>Владеть: понятийным аппаратом выбранной области исследования, навыками научного анализа в научно-исследовательской и практической деятельности, навыками приобретения новых умений и знаний, способами оценки эффективности принятых решений; основами составления письма, необходимыми для подготовки тезисов, публикаций и ведения деловой переписки, правилами использования грамматики и фразеологии иностранного языка при оформлении текстов выступлений и докладов</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
---	---	-------------------------------

<p>ОПК-2: готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать: основы делового общения, принципы его эффективной организации; закономерности формирования делового коллектива; принципы взаимодействия коллектива и лидера, способы управленческого воздействия; правила делового этикета с учетом культурных особенностей партнеров; особенности своего собственного стиля делового и управленческого общения, свои сильные и слабые стороны как руководителя.; основы группового поведения; типы команд; признаки командной идентичности; принципы формирования команд</p> <p>Уметь: эффективно и корректно строить деловые отношения с разными категориями людей с учетом не только профессиональных задач, но и социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; стремиться организовывать разные формы делового общения: совещания, переговоры, публичные выступления и т.п с максимальной деловой эффективностью и с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностей участников; адекватно оценивать собственную компетентность в деловом общении с различными людьми; определять стиль лидерства, выявляя специфические черты руководителя</p> <p>Владеть: навыками делового общения с подчиненными для достижения максимальной эффективности работы как всего коллектива, так и каждого сотрудника; способами предупреждения и разрешения конфликтов, связанных как с деловыми проблемами, так и с индивидуально-личностными и с социальными, этническими, конфессиональными или культурными различиями; методами сбора и анализа информации для повышения собственной компетентности в сфере делового общения и взаимодействия с людьми, различающимися по социальными, этническими, конфессиональными или культурными особенностям; навыками публичного и индивидуального воздействия, достаточными для того, чтобы убедить подчиненных членов коллектива в необходимости толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия и даже по возможности использовать их на благо всего коллектива; навыками распознавания особенностей лидерских качеств у руководителей</p>	
---	---	--

<p>ДОПК-1: способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность практическую значимость избранной научного исследования</p> <p style="text-align: right;">и темы</p>	<p>Знать: цели, задачи научного исследования на основе анализа тенденций развития экономики России; тенденции развития российской и мировой экономики; актуальные проблемы экономики на современном этапе; механизмы финансовой, денежно-кредитной, инфляционной, инновационной политики государства</p> <p>Уметь: описать актуальность, цели, задачи и практическое значение научного исследования на основе анализа тенденций развития современной экономики; применять основные технологии самостоятельного проведения исследований.</p> <p>Владеть: способами сбора, систематизации и обобщения информации по выбранной теме научного исследования; навыками готовить обзоры по актуальным экономическим проблемам, реферирования и рецензирования текстов, статей, научных работ, подготовки докладов.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-34 владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<p>Знать: базовые положения основных социальных технологий, регламентирующие документирование управленческой деятельности и организацию социального развития; теоретические и практические вопросы в области социальной политики и управления социальным развитием организации; правовые способы закрепления использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации; методические подходы к реализации социального развития организации.</p> <p>Уметь: использовать современные технологии кадровой работы при разработке программ социального развития организации; разрабатывать и обосновывать предложения по использованию современных социальных технологий в работе с персоналом с точки зрения их соответствия законодательству; оценивать эффективность использования современных социальных технологий и планов в работе с персоналом</p> <p>Владеть: современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управлением кадровыми нововведениями); методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом, методикой социально-психологической диагностики личности и технологиями развития персонала</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-35: владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в</p>	<p>Знать: теоретические основы командообразования, психологические методы повышения эффективности кадровой работы</p> <p>Уметь: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, грамотно использовать психологические методы подбора персонала и поддержания благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Владеть: современными и эффективными методами</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p>	<p>психологического сопровождения кадровой работы, владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, навыками психокоррекции, диагностики и профилактики конфликтного поведения</p>	
<p>ПК-36: владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	<p>Знать: психологические методы подбора, отбора и найма конкурентоспособного персонала, анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников ,методы поддержания благоприятного психологического климата в коллективе Уметь: анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы подбора персонала и психологической работы с ним, разрабатывать, внедрять и 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 Владеть: методикой разработки программ подбора персонала и психологического сопровождения кадровой работы организации, способностью анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	<p>Самостоятельная работа</p>

4. Способы, формы и места проведения «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 1»

4.1. Способы проведения «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 1» - стационарная

4.2. Форма проведения «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 1»: рассредоточенная

4.3. Место проведения «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 1»: кафедра «Управление», организации различных форм собственности

4.4. Способы и формы «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 1» для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Выбор способов, форм и мест проведения научно-исследовательской работы должен учитывать состояние здоровья и требования по доступности с использованием систем дистанционного обучения и применения компьютерных технологий.

5. Разделы самостоятельной работы

1. Подготовка плана выполнения научно-исследовательской работы. Консультация с руководителем
2. Выбор темы научного исследования. Консультация с руководителем
3. Подготовка списка основных источников по теме исследования. Консультация с руководителем
4. Разбор одного из источников отечественной (зарубежной) литературы. Консультация с руководителем
5. Обоснование актуальности темы научного исследования. Консультация с руководителем
6. Определение задач научного исследования. Консультация с руководителем

7. Определение элементов научной новизны исследования. Консультация с руководителем
8. Определение практического значения результатов исследования. Консультация с руководителем
9. Выбор методов и средств научного исследования. Консультация с руководителем
10. Изучение литературных источников по теме исследования. Консультация с руководителем
11. Подготовка отчета по научным исследованиям
12. Подготовка к сдаче и сдача отчета по научно-исследовательской работе

Аннотация рабочей программы «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 1»)»

Разработчики: канд. пс. наук, доц. Одинцова Ольга Витальевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	1
Семестр:	1	1
Модуль:	1	1
Лекции:		
Практические:	36	36
Самостоятельная работа студента:	36	36
Контроль:		
Общая трудоемкость дисциплины в часах	72	72
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	2	2
Итоговый контроль	Зачет с оценкой	Зачет с оценкой

1. Цели освоения дисциплины

Дисциплина «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 1»)» является формой сквозной организации и контроля образовательного процесса и научно-исследовательской работы магистрантов в первом Модуле, необходимой для оценки уровня общекультурных и общепрофессиональных компетенций, формируемых в первом базовом модуле, который имеет одинаковое содержание для всех магистрантов направления 38.04.03 Управление, независимо от выбранной магистерской программы, а также профессиональных компетенций, на которые ориентирована настоящая программа.

Дисциплина «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 1»)» представляет собой площадку для развития ключевых навыков, которыми должен овладеть магистрант для готовности к проведению самостоятельной поисковой коммуникативной, информационной работы в различных областях, которые станут частью ВКР (магистерской диссертации). Семинар ориентирован на развитие у магистрантов мотивации к включению в реальные исследовательские проекты, переход от традиционных форм обучения к более современным форматам, базирующимся на совместной деятельности, решении общих задач, дискуссиях, диалогах.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 1»)» включена в Модуль 1 Блока 1 (Дисциплины) базовой части учебного плана ОПОП подготовки магистров по направлению **38.04.03 Управление персоналом**, магистерская программа «**Стратегическое управление персоналом**».

Дисциплина «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 1»)» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования и освоении дисциплин «Методологические основы экономических исследований», «Этика и психология в профессиональной

деятельности», «Научно-исследовательская работа 1» и является базовой для проведения научных исследований в модуле 2, 3 и 4.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – **зачет с оценкой**.

2. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-9, ОПК-10, ОПК-11, ОПК-12, ДОПК-1

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
ОК-1: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	<p>Знать: основные положения методологических и теоретических основ экономических исследований; специфику научного знания в своей проблемной области; основные проблемы развития экономики на современном этапе; основные проблемы современной экономической науки</p> <p>Уметь: приобретать систематические знания в выбранной проблемной области, анализировать возникающие в процессе научного исследования проблемы с точки зрения современных научных парадигм, осмысливать и делать обоснованные выводы из новой научной и учебной отечественной и зарубежной литературы; формировать в логической последовательности отдельные части тезисов по обоснованию темы магистерской диссертации; применять в рамках экономических исследований методы абстрактного мышления, анализ и синтез.</p> <p>Владеть: понятийным аппаратом и экономическими категориями в выбранной области научного исследования, навыками научного анализа в научно-исследовательской и практической деятельности, навыками приобретения новых умений и знаний; различными способами формализации и решения экономических проблем</p>	Практические занятия Самостоятельная работа

<p>ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p>	<p>Знать: способы получения и эффективного анализа деловой информации; способы и этические нормы активного взаимодействия с подчиненными, коллегами, руководителями и представителями внешних организаций; методы и приемы самоанализа и самоорганизации; способы предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций</p> <p>Уметь: использовать полученную в ходе научного исследования информацию для решения профессиональных; анализировать причины возникновения проблемной, в том числе конфликтной ситуации и принимать адекватное решение.</p> <p>Владеть: методами и средствами достижения поставленных целей; различными навыками эффективного делового общения в профессиональной области; навыками анализа и разрешения профессиональных проблемных ситуаций, в том числе конфликтных</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
--	--	--

<p>ОК-3: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p>	<p>Знать: основные экономические категории, применяемые в экономической теории и практике, теоретические основы и закономерности функционирования экономики, возможные перспективы и основные направления экономической интеграции РФ с другими государствами, проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций; способы сбора и анализа новых нормативных документов, законодательных актов в области экономических процессов; основные традиционные и современные концепции лидерства; роли и обязанности лидера; особенности формирования лидерских качеств и специфику их проявления в управленческой деятельности; методы и формы самоорганизации труда.</p> <p>Уметь: применять основные экономические категории и механизмы в области профессиональных исследований; критически оценивать с разных точек зрения поведение экономических агентов; тенденции развития объектов в сфере профессиональной деятельности; выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты; систематизировать и обобщать новую экономическую информацию, полученную из различных источников; составить суждение о состоянии экономики России и ее основных проблемах; определять взаимосвязи между лидерством и руководством; анализировать сильные и слабые стороны, деловые качества и лидерские способности менеджера.</p> <p>Владеть: навыками самостоятельного овладения новыми знаниями в области экономики, используя современные образовательные технологии; навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере экономической деятельности; способами систематизации и обобщения информации по вопросам профессиональной деятельности; навыками формирования лидерских качеств, необходимых в управленческой деятельности, развития творческого потенциала</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
---	---	--

<p>ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: основные виды коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности применяемые в экономической теории и практике; способы сбора информации для самостоятельного проведения исследований.</p> <p>Уметь: описать актуальность, цели, задачи и практическое значение научного исследования на основе анализа тенденций развития современной экономики; применять основные технологии самостоятельного проведения исследований.</p> <p>Владеть: способами сбора, систематизации и обобщения информации по выбранной теме научного исследования; навыками готовить обзоры по актуальным экономическим проблемам, реферирования и рецензирования текстов, статей, научных работ, подготовки докладов.</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать: аппарата управления организации, основные подразделения и принципы работы, основные методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различия</p> <p>Уметь: вносить изменения в структуру аппарата управления, использовать на практике основные методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различия</p> <p>Владеть: методами мотивации, стимулирования действий работников при руководстве трудовым коллективом</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом</p>	<p>Знать: основные методические подходы к процедурам подготовки и принятия решения организационно-управленческого характера в области управления персоналом, технологию управления персоналом, управление нововведениями в кадровой работе; анализ и описание работы и рабочего места; оценку качества труда и трудовой жизни персонала; оценку результативности труда персонала организации; основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления. Уметь: анализировать сильные и слабые стороны организационно-управленческого решения, взвешивать возможности и риски, нести ответственность за принятые решения Владеть: основными навыками разработки организационно-управленческих решений, анализа возможных последствий их реализации, оценки эффективности принятых решений.</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК - 4: способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>	<p>Знать: методы оценки эффективности использования и развития персонала Уметь: Применять методы оценки эффективности использования и развития персонала Владеть: практическими навыками оценки эффективности использования и развития персонала</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-5: способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p>	<p>Знать: методы убеждения, теоретические основы образования и функционирование групп и команд, способы стимулирования и мотивации персонала организации Уметь: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения, мотивировать сотрудников к командной работе, воздействовать на мотивацию своих подчинённых Владеть: способами и методами самоменеджмента, поиска компромиссных решений.</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-6: способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>	<p>Знать: принципы корпоративной социальной ответственности, функциональные особенности корпоративного управления ; различные подходы к формированию корпоративной стратегии компании и особенности их практической реализации Уметь: комплексно оценивать варианты стратегического развития компании; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы кадровой стратегии и оценивать их влияние на организацию; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; уметь формировать и учитывать сценарии будущего развития организации и ее окружения использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратеги Владеть: навыками определения стратегических целей и направлений развития компании; навыками разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений, предложить варианты реализации данных стратегий</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: методы внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации; современные технологии управления персоналом; систему оценки кадрового потенциала организации и направления его развития; принципы и методы разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала. Уметь: использовать навыки внедрения технологий в отборе, подборе, найме персонала, стратегии управления персоналом организации; использовать современные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности Владеть: методами диагностики персонала ; современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации; системой оценки кадрового потенциала организации и направления его развития;</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	<p>Знать: определение социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом; методику ее определения, расчетов для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом Уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем Владеть: методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-9 способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p>	<p>Знать: сущность современной государственной кадровой политики; основы государственного управления; основные направления разработки кадровой политики и инструменты ее реализации в практике отечественных и зарубежных организаций; подходы к совершенствованию государственной кадровой политики; виды и методы организационного планирования в организации; роль и место управления персоналом в управлении организацией; связь управления персоналом со стратегическими целями и задачами организации</p> <p>Уметь: выбирать приоритетные направления деятельности в системах управления персоналом организаций; оценивать влияние макроэкономической среды и органов государственного управления на формирование систем управления кадрами и развитие человеческих ресурсов; проектировать эффективные системы управления персоналом, выполнять оценку и аттестацию персонала</p> <p>Владеть: инструментарием кадровой политики в государственных и негосударственных структурах; навыками реализации кадровой и социальной политики; технологиями планирования, оценки и анализа практической реализацией кадровой политики; технологиями и задачами кадрового планирования</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
---	---	---

<p>ОПК-10 владеением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</p>	<p>Знать: методы и программные средства обработки деловой информации, основные информационные технологии в сфере управления персоналом; принципы, методы и технологии корпоративных информационных систем; использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований; основы организационного моделирования; готовить аналитические материалы по результатам их применения Уметь: производить расчеты на основании типовых методик; проводить количественное прогнозирование и моделирование; анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы; строить на основе описания ситуаций стандартные теоретические модели, составлять психологический портрет специалиста; анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты. Владеть: навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений; методикой построения организационно-управленческих моделей; информационными технологиями для прогнозирования подбора кадров: эффективно использовать корпоративные информационные системы</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>	<p>Знать: сущность научной проблемы и научной задачи; нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; методы анализа научной информации, изучения отечественного и зарубежного опыта по тематике исследования Уметь: осуществлять подбор и проводить анализ научной информации; ставить задачи для научного исследования на основе анализа научной литературы; содержательно и лаконично излагать полученные результаты научных исследований, и правильно оформлять их. Владеть: навыками проведения конкретных научных исследований в рамках работ по научным темам; навыками грамотного изложения результатов собственных научных исследований (отчеты, рефераты, доклады и др.); способностью аргументированно защищать и обосновывать полученные результаты исследований.</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>	<p>Знать: содержание общенаучных и конкретных методов исследования систем управления персоналом; логику и порядок планирования и организации исследования, принципы оценки результатов исследования и проектирования Уметь: определять проблему, проводить диагностику систем управления персоналом, проектировать систему управления персоналом, планировать мероприятия по её внедрению, оценивать их эффективность и внедрять разработанную систему управления персоналом Владеть: навыками системной организации работ по исследованию и проектированию систем управления персоналом в организации; структуризации и формирования системы управления</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ДОПК-1: способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования</p>	<p>Знать: основные положения системного, структурного и терминологического анализа; цели, задачи научного исследования на основе анализа тенденций развития экономики России; тенденции развития российской и мировой экономики; актуальные проблемы экономики на современном этапе; механизмы финансовой, денежно-кредитной, инфляционной, инновационной политики государства Уметь: применять методы системного, структурного и терминологического анализа при обосновании актуальности и практической значимости избранной темы исследования; описать актуальность, цели, задачи и практическое значение научного исследования на основе анализа тенденций развития современной экономики; применять основные технологии самостоятельного проведения исследований Владеть: основными методами структуризации научной проблемы и построения терминологической системы выбранной области исследования; способами сбора, систематизации и обобщения информации по выбранной теме научного исследования; навыками готовить обзоры по актуальным экономическим проблемам, реферирования и рецензирования текстов, статей, научных работ, подготовки докладов.</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

4. Разделы дисциплины

1. Адаптации магистрантов к условиям обучения в магистратуре и требованиям, предъявляемым к магистрантам; понимание логики построения собственной траектории обучения; понимание принципов организации Модулей; знакомство с графиком учебного процесса, включая этапы промежуточной аттестации, итоговой аттестации и каникул. Заполнение индивидуального плана работы магистранта
2. Обсуждение научных направлений и тем научных исследований. Выбор направления научного исследования. Заполнение Индивидуального плана работы магистранта. Портфолио и правила его наполнения.
3. Тезисы к обоснованию темы магистерской диссертации. Алгоритм сбора информации, ее обработки для написания тезисов.
4. Публичная лекция ведущего специалиста в области этики профессиональной деятельности и корпоративной культуры.

5. Публичная лекция ведущего специалиста в области инновационного менеджмента.
- 6.. Публичное обсуждение хода образовательного процесса и результатов научно-исследовательской работы
7. Элементы научной новизны и практические результаты исследования. Структура ВКР и ее защита
8. Методика написания тезисов и их публичная защита
9. Защита тезисов к обоснованию темы магистерской диссертации. Подготовка материалов к зачету по НТС

МОДУЛЬ 2

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

МОДУЛЯ 2 «ВАРИАТИВНЫЙ МОДУЛЬ 1»

Разработчики: канд. пс. наук, доц. Одинцова Ольга Витальевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	1
Семестр:	2	2-3
Модуль:	2	2
Лекции:	72	72
Практические:	180	180
Самостоятельная работа студента:	720	1044
Контроль:	108	108
Общая трудоемкость модуля в часах	1080	1404
Общая трудоёмкость модуля в зачётных единицах	30	39
Итоговый контроль	Зачет с оценкой	Зачет с оценкой

1. Цель освоения Модуля 2

Целью освоения Модуля 2 является усиление у магистрантов общекультурных и общепрофессиональных компетенций, база которых была заложена в Модуле 1 в процессе прохождения дисциплин, выполнения НИР и участия в НТС, а также формирование у магистрантов профессиональных компетенций.

Основными задачами Модуля 2 является: развитие умений разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации. При освоении дисциплин приобретаются навыки использования современных технологий в управлении персоналом, оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, определения направлений и формулирования задач по развитию систем и технологий управления персоналом в организации. Учащиеся учатся разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач. Выполняется развитие способностей обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную

Основными методологически задачами Модуля 2 являются:

1. Системный подход к построению структуры дисциплин Модуля.
2. Структурирование знаний на обособленные элементы, формирующие у магистрантов осознанную ясную перспективу личностного общекультурного,

общепрофессионального и профессионального роста **в социально-психологическом виде** профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО.

3. Обеспечение методически правильного согласования различных видов учебных элементов внутри Модуля по магистерским программам.

4. Эффективный контроль знаний магистрантов в порядке, предусмотренном модульным принципом и распределением по семестру промежуточных и итоговых форм контроля.

5. Возможность реализации методических принципов компетентностного подхода, при котором создаются предпосылки для развития способности выпускника действовать в различных ситуациях, демонстрируя личностные качества и возможность адекватной социальной и профессиональной адаптации.

2. Место Модуля 2 в структуре ОПОП

Модуль 2 является вариативным Модулем ОПОП по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом и является основой для освоения последующих Модулей 3,4.

Модуль 2 базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования, дисциплин Базового модуля 1 магистратуры.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля по элементам Модуля.

Итоговая аттестация по Модулю 2 – Зачет с оценкой по Научно-техническому семинару (далее НТС)

3. Структура Модуля 2

Очная форма обучения

Содержание Модуля 2	Семестр	Продолжительность в неделях	Форма контроля по элементам модуля
Дисциплина 6 Корпоративная культура развития	2	9	Экзамен
Дисциплина 7 Стратегическое управление человеческими ресурсами	2	9	Экзамен, курсовая работа
Дисциплина 8 Контролинг персонала	2	9	Зачет с оценкой
Дисциплина 9.1 Правовое обеспечение управления персоналом	2	9	Экзамен
Дисциплина 9.2 Управленческий коучинг	2	9	Экзамен
Учебная практика. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	2	18	Зачет
Производственная практика. НИР2	2	18	Зачет
Дисциплина «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 2»)»	2	18	Зачет по Модулю 2 с оценкой

Очно-заочная форма обучения

Содержание Модуля 2	Семестр	Продолжительность в неделях	Форма контроля по элементам модуля
Дисциплина 6 Корпоративная культура развития	2	9	Экзамен
Дисциплина 7 Стратегическое управление человеческими ресурсами	2	9	Экзамен, курсовая работа
Дисциплина 8 Контролинг персонала	2	9	Зачет с оценкой
Дисциплина 9.1 Правовое обеспечение управления персоналом	2	9	Экзамен
Дисциплина 9.2 Управленческий коучинг	2	9	Экзамен
Учебная практика. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	2	18	Зачет
Производственная практика. НИР2	2	18	Зачет
Дисциплина «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 2»»)	2,3	27	Зачет по Модулю 2 с оценкой

4. Требования к результатам освоения Модуля 2

Реализация в Модуле 1 требований ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОК-2, ОК-3; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4, ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8, ОПК-9; ОПК-10, ОПК-11, ОПК-12, ПК-34; ПК-35; ПК-36.

5. Распределение компетенций по элементам Модуля 2

Каждый элемент Модуля 2 формирует определенные общекультурные (ОК) и общепрофессиональные (ОПК) и профессиональные (ПК) компетенции: ОК-2, ОК-3; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4, ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8, ОПК-9; ОПК-10, ОПК-11, ОПК-12, ПК-34; ПК-35; ПК-36.

Элемент модуля	Компетенции
Дисциплина 6 Корпоративная культура развития	ОК-2; ОПК-2; ОПК-6, ПК-34
Дисциплина 7 Стратегическое управление человеческими ресурсами	ОК-3; ОПК-3; ОПК-9; ОПК-11; ОПК-12; ПК-35
Дисциплина 8 Контролинг персонала	ОПК-4 ОПК-8; ОПК-10, ПК-36
Дисциплина 9.1 Правовое обеспечение управления персоналом	ОПК-3; ПК-34, ПК-35, ПК-36
Дисциплина 9.2 Управленческий коучинг	ОПК-3; ПК-34, ПК-35, ПК-36

Учебная практика. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	ОПК-3; ОПК-8; ПК-34;
Производственная практика. НИР2	ОК-3; ОПК-3; ОПК-7; ОПК-8, ОПК-12, ПК-34; ПК-35; ПК-36.
Дисциплина «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 2»)	ОК-2, ОК-3; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4, ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8, ОПК-9; ОПК-10, ОПК-11, ОПК-12, ПК-34; ПК-35; ПК-36.

Аннотации рабочих программ учебных дисциплин Модуля 2

Аннотация рабочей программы «КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА РАЗВИТИЯ»

Разработчик: канд. пс. наук, доц. Одинцова Ольга Витальевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	1
Семестр:	2	2
Модуль:	2	2
Лекции:	18	18
Практические:	36	36
Самостоятельная работа студента:	27	27
Контроль:	27	27
Общая трудоемкость дисциплины в часах	108	108
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	3	3
Итоговый контроль	Экзамен	Экзамен

1. Цели освоения дисциплины:

Целями освоения дисциплины «Корпоративная культура развития» являются: дать представление об основных этапах формирования системы знаний о современной корпоративной культуре, о тех принципах, идеалах и ценностях, на которые она должна опираться, а также показать ее растущую роль в социальном управлении.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Корпоративная культура развития» включена в Модуль 2 блока 1 (Дисциплины) вариативной части учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом».

Дисциплина «Корпоративная культура развития» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования и дисциплин «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент», «Этика и психологи профессиональной деятельности».

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля (тестирования). Итоговая аттестация по дисциплине – **экзамен**.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.04 Управление персоналом, магистерская программа

«Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции:
ОК-2, ОПК-2,ОПК-6,ПК-34

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
<p>ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p>	<p>Знать: основы методологии управления человеческими ресурсами, методы действия в нестандартных ситуациях Уметь: находить адекватные аналитические способы обоснования управленческих решений; формировать базы знаний, оценивать их полноту и качество, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения , Владеть: методикой руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, методами действия в нестандартных ситуациях</p>	<p>Лекции Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать: современные тенденции в области методов и методик управленческой деятельности; особенности применения методов руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, методы распознавания конфессиональных и культурных различий в сфере своей профессиональной деятельности Уметь: интерпретировать результаты собственных исследований по выявлению этнических, конфессиональных и культурных различий в организации, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеть: сопоставлять методики по эффективному руководству коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Лекции Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>	<p>Знать: принципы корпоративной социальной ответственности, функциональные особенности корпоративного управления ; различные подходы к формированию корпоративной стратегии компании и особенности их практической реализации Уметь: комплексно оценивать варианты стратегического развития компании; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы кадровой стратегии и оценивать их влияние на организацию; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; уметь формировать и учитывать сценарии будущего развития организации и ее окружения использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии Владеть: навыками определения стратегических целей и направлений развития компании; навыками разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений, предложить варианты реализации данных стратегий</p>	<p>Лекции Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-34 владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<p>Знать: принципы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации на основе корпоративной культуры Уметь: использовать принципы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации на основе корпоративной культуры Владеть: навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации на основе корпоративной культуры</p>	<p>Лекции Практические занятия Самостоятельная работа</p>

4.Разделы дисциплины

1. Основные понятия и ценности корпоративной культуры
2. Основные понятия и ценности корпоративной культуры
3. Основные функции современной корпоративной культуры
- 4.Формирование корпоративной культуры развития предприятия

Аннотация рабочей программы «СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ

РЕСУРСАМИ»

Разработчик: канд пс.. наук, доц. Одинцова Ольга Витальевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	1
Семестр:	2	2
Модуль:	2	2
Лекции:	18	18
Практические:	36	36
Самостоятельная работа студента:	27	27
Контроль:	27	27
Общая трудоемкость дисциплины в часах	108	108
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	3	3
Итоговый контроль	Экзамен курсовая работа	Экзамен курсовая работа

1. Цели освоения дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» является дальнейшее овладение обучающимися в магистратуре комплексом знаний в области стратегического управления человеческими ресурсами; формирование умений по управлению персоналом организации; привитие навыков эффективного использования человеческого фактора на современных предприятиях

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» включена в Модуль 2 Блока 1 (Дисциплины) вариативной части учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом».

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования и дисциплин «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент», «Этика и психология профессиональной деятельности».

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – **Экзамен, курсовая работа.**

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.04 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОК-3, ОПК-3, ОПК-9, ОПК-11, ОПК-12, ПК-35

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
ОК 3-	Знать: соотношение понятий «компетенция»,	Лекции

<p>готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p>	<p>«компетентность», «квалификация»; содержание и особенности труда менеджера в сфере управления персоналом; социально-экономическую значимость будущей профессии. Иметь представление о видах профессиональной деятельности современных менеджеров по управлению персоналом и системе ключевых профессионально-значимых компетенций. Акцентировать внимание на самоменеджменте – как технике личной работы;</p> <p>Уметь: развивать технику самостоятельной работы; расставлять приоритеты, ставить личные цели, способен учиться на собственном опыте и опыте других; эффективно планировать свое время; обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;</p> <p>Владеть: разрабатывать навыки рефлексии, конструктивного взаимодействия, контроля за использованием рабочего времени, диагностики стресса и психологической саморегуляции, самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам.</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК 3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом ;</p>	<p>Знать: технологию управления персоналом, управление нововведениями в кадровой работе; анализ и описание работы и рабочего места; оценку качества труда и трудовой жизни персонала; оценку результативности труда персонала организации; основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.</p> <p>Уметь: анализировать конкурентоспособность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; определять потребность в персонале; выявлять и классифицировать требования к персоналу и к работодателю в современных условиях; рассчитывать затраты на приобретение и использование персонала.</p> <p>Владеть: навыками реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом; разработки и реализации стратегий управления персоналом; планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p>	<p>Лекции Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономическо й среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p>	<p>знать: сущность современной государственной кадровой политики; основы государственного управления; основные направления разработки кадровой политики и инструменты ее реализации в практике отечественных и зарубежных организаций; подходы к совершенствованию государственной кадровой политики; виды и методы организационного планирования в организации; роль и место управления персоналом в управлении организацией; связь управления персоналом со стратегическими целями и задачами организации</p> <p>уметь: разрабатывать кадровую и социальную политику; применять современные кадровые технологии; планировать профессиональную карьеру; выбирать приоритетные направления деятельности в системах управления персоналом организаций; оценивать влияние макроэкономической среды и органов государственного управления на формирование систем управления кадрами и развитие человеческих ресурсов; проектировать эффективные системы управления персоналом, выполнять оценку и аттестацию персонала</p> <p>владеть: инструментарием кадровой политики в государственных и негосударственных структурах; навыками реализации кадровой и социальной политики; технологиями планирования, оценки и анализа практической реализацией кадровой политики; технологиями и задачами кадрового планирования</p>	<p>Лекции Практические занятия Самостоятельна я работа</p>
---	--	--

<p>ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>	<p>Знать: сущность научной проблемы и научной задачи; нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; методы анализа научной информации, изучения отечественного и зарубежного опыта по тематике исследования</p> <p>Уметь: осуществлять подбор и проводить анализ научной информации; ставить задачи для научного исследования на основе анализа научной литературы; содержательно и лаконично излагать полученные результаты научных исследований, и правильно оформлять их</p> <p>Владеть: навыками проведения конкретных научных исследований в рамках работ по научным темам; навыками грамотного изложения результатов собственных научных исследований (отчеты, рефераты, доклады и др.); способностью аргументированно защищать и обосновывать полученные результаты исследований.</p>	<p>Лекции Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК 12- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>	<p>Знать содержание общенаучных и конкретных методов исследования систем управления персоналом; логику и порядок планирования и организации исследования, принципы оценки результатов исследования и проектирования.</p> <p>Уметь определять проблему, проводить диагностику систем управления персоналом, проектировать систему управления персоналом, планировать мероприятия по её внедрению, оценивать их эффективность и внедрять разработанную систему управления персоналом.</p> <p>Владеть навыками системной организации работ по исследованию и проектированию систем управления персоналом в организации; структуризации и формирования системы управления</p>	<p>Лекции Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ПК-35: владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально- профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p>	<p>Знать: механизмы и способы решения конфликтов и управления стрессами, способы эффективного участия в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами Уметь: применять на практике механизмы и способы решения конфликтов, способы эффективного участия в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами Владеть: навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p>	<p>Лекции Практические занятия Самостоятельная работа</p>
--	--	---

4. Разделы дисциплины

1. Концепция управления человеческими ресурсами и стратегия бизнеса..
2. Модели стратегического управления человеческими ресурсами
3. Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента
4. Обучение и развитие персонала.

Аннотация рабочей программы « КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА»

Разработчик: канд. экон. наук, доц. Комаров Геннадий Алексеевич

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	2
Семестр:	2	3
Модуль:	2	2
Лекции:	18	18
Практические:	36	36
Самостоятельная работа студента:	90	90
Контроль:	0	0
Общая трудоемкость дисциплины в часах	108	108
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	3	3
Итоговый контроль	Зачет с оценкой	Зачет с оценкой

1. Цели и задачи дисциплины.

Целями освоения дисциплины «Контроллинг персонала» являются: освоение студентами методов введения обоснованных плановых значений показателей по всем

элементам системы управления персоналом

2. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Контроллинг персонала» включена в Модуль 2 Блока 1 (дисциплины) вариативной части учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом».

Дисциплина «Контроллинг персонала» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля (тестирования). Итоговая аттестация по дисциплине - **Зачет с оценкой**

2. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.04 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОПК-4, ОПК-8, ОПК-10, ПК-36

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Знать: теоретические основы менеджмента и механизмы их использования в различных сферах деятельности; основы экономических знаний; базовые понятия и категории; использовать понятийный аппарат в теоретическом и прикладном значении методы оценки эффективности использования и развития персонала Уметь: Применять методы оценки эффективности использования и развития персонала Владеть: практическими навыками оценки эффективности использования и развития персонала	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа
ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Знать: методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом Уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем Владеть: методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом	Лекции Практические занятия. Самостоятельная работа

<p>ОПК-10 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</p>	<p>Знать: методы и программные средства обработки деловой информации, основные информационные технологии в сфере управления персоналом; принципы, методы и технологии корпоративных информационных систем; использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований Уметь: производить расчеты на основании типовых методик; проводить количественное прогнозирование и моделирование; анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы; строить на основе описания ситуаций стандартные теоретические модели, составлять психологический портрет специалиста; анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты. Владеть: владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений; методикой построения организационно-управленческих моделей; информационными технологиями для прогнозирования подбора кадров: эффективно использовать корпоративные информационные системы</p>	<p>Лекции Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-36: владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	<p>Знать: психологические методы подбора, отбора и найма конкурентоспособного персонала, анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников, методы поддержания благоприятного психологического климата в коллективе и контроллинга персонала Уметь: анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы подбора персонала и психологической работы с ним, разрабатывать, внедрять и 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 Владеть: методикой разработки программ подбора персонала и психологического сопровождения кадровой работы организации, способностью анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц</p>	<p>Лекции Практические занятия Самостоятельная работа</p>

4.Разделы дисциплины

1. Системы оценки персонала. Установление показателей оценки персонала
2. Аттестация кадров. Методы оценки работы персонала. Установление стандартов и нормативов

3. Метод оценки персонала — «ассесмент-центр».

Аннотация рабочей программы « ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Разработчик: канд. пс.наук, Афанасьева Антонина Петровна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	2
Семестр:	2	3
Модуль:	2	2
Лекции:	18	18
Практические:	36	36
Самостоятельная работа студента:	108	108
Контроль:	54	54
Общая трудоемкость дисциплины в часах	216	216
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	6	6
Итоговый контроль	Экзамен	Экзамен

1. Цели освоения дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины «Правовое обеспечение управления персоналом» является подготовка магистров, обладающих набором компетенций и современных знаний, умений и навыков, необходимых в профессиональной деятельности, включающих знание нормативно-правовой базы в сфере управления персоналом, умение применять на практике действующие нормы Трудового кодекса РФ и иные законодательные акты, регламентирующие деятельность кадровых служб организаций, навыки разработки и использования средств юридического воздействия на работодателей и наемных работников с целью достижения эффективной деятельности организации в вопросах управления персоналом организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Правовое обеспечение управлением персоналом» включена в Модуль 2 Блока 1 (Дисциплины) вариативной части учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» и является дисциплиной по выбору студентов.

Дисциплина «Правовое обеспечение управлением персоналом» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования и дисциплин «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент», «Этика и психология профессиональной деятельности», является базовой для освоения вариативных дисциплин Модуля 3 .

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – **экзамен**.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.04 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОПК-3,ПК-34,ПК-35,ПК-36

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
<p>ОПК-3: владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p>	<p>Знать: принципы и методы управления персоналом, теоретические и практические проблемы функционирования систем управления персонала, характер взаимосвязей управления организацией в целом и её персоналом, пути реализации кадровой политики, современные проблемы управления персоналом в организации, методы преодоления современных проблем управления персоналом, критерии выбора максимально эффективной технологии управления.</p> <p>Уметь: выявлять характер взаимосвязей управления организацией в целом и её персоналом; выявлять современные проблемы управления персоналом в организации; использовать методы преодоления современных проблем управления персоналом; осуществлять управление персоналом с соблюдением всех требований законодательства при максимальном и гармоничном учете интересов сторон трудовых отношений.</p> <p>Владеть: навыками идентификации современных проблем управления персоналом в организации; навыками использования методов преодоления современных проблем управления персоналом; комплексным видением современных проблем управления организацией в целом и её персоналом.</p>	<p>Лекции Практические занятия. Самостоятельная работа</p>

<p>ПК-34: владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<p>Знать: базовые положения основных социальных технологий; документирование терминологию и воспроизводить действующие государственные нормативно-методические документы, регламентирующие документирование управленческой деятельности и организацию социального развития; теоретические и практические вопросы в области социальной политики и управления социальным развитием организации; правовые способы закрепления использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации; методические подходы к реализации социального развития организации.</p> <p>Уметь: описывать правила составления и оформления управленческих документов в сфере социального развития организации; использовать современные технологии кадровой работы при разработке программ социального развития организации; разрабатывать и обосновывать предложения по использованию современных социальных технологий в работе с персоналом с точки зрения их соответствия законодательству; оценивать эффективность использования современных социальных технологий в работе с персоналом;</p> <p>Владеть: инструментами анализа и планирования социального развития организации и оценки его соответствия законодательству; навыками аргументирования оптимальности выбора соответствующих социальных технологий.</p>	<p>Лекции Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-35: владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p>	<p>Знать: основные виды правовых способов управления конфликтами и стрессами, правовые методы социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p> <p>Уметь: применять правовые способы решения конфликтных и стрессовых ситуаций, правовые методы социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p> <p>Владеть: навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами на правовой основе</p>	
<p>ПК-36- владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их</p>	<p>Знать: правовые и законодательные нормы по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</p> <p>Уметь: применить правовые и законодательные нормы по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон</p> <p>Владеть: методами обоснованного выбора правовых и законодательных норм по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от</p>	

защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	
--	--	--

4.Разделы дисциплины

1. Общие и специальные принципы, используемые в управлении персоналом организации
2. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом (НМиПО СУП).
3. Кадровое, информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом

Аннотация рабочей программы «УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОУЧИНГ»

Разработчик: канд. пс. наук, доц. Афанасьева Антонина Петровна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	2
Семестр:	2	3
Модуль:	2	2
Лекции:	18	18
Практические:	36	36
Самостоятельная работа студента:	108	108
Контроль:	54	54
Общая трудоемкость дисциплины в часах	216	216
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	6	6
Итоговый контроль	Экзамен	Экзамен

1.Цели освоения дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Управленческий коучинг» является получение знаний в области управления персоналом, индивидуального и группового коучинга, современными психологическими технологиями и методами повышения эффективности личности, группы, организации; эффективными технологиями психологического обучения кадров в сфере управления; действенными технологиями мотивации людей к самопознанию своих психологических свойств, развитию и использованию своего психологического потенциала, овладение умениями и практическими навыками, необходимыми в будущей профессиональной деятельности менеджера в сфере управления человеческими ресурсами.

2.Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Управленческий коучинг» включена в Модуль 2 Блока 1(Дисциплины) учебного плана подготовки магистров и является дисциплиной по выбору.

Дисциплина «Управленческий коучинг» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования, а также она дополняет компетенции, полученные в дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Контролинге персонала», «Технологии развития персонала».

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – **Экзамен**

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.04 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции:

ОПК-3, ПК-34,ПК-35,ПК-36

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
<p>ОПК-3: владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p>	<p>Знать: принципы и механизмы различных методов обучения и личностного роста, основные технологии управления персоналом, типологии личности; современные концепции и методы коучинга; возможности использования коучинга для формирования культуры в организации для максимальной самореализации и профессионального роста сотрудников; приемы и методы работы коуча с клиентом (личностью, группой, организацией); приемы и методы мотивации клиентов к самопознанию, эффективные технологии коучинга.</p> <p>Уметь: использовать теоретические знания, представления различных психологических школ и имеющиеся навыки для решения практических задач; управлять групповыми процессами и задавать личную профессиональную динамику; управлять трудовыми конфликтами, определять потребность в обучении и развитии персонала.</p> <p>Владеть: знаниями концепций и методов коучинга для решения прикладных задач; навыками формирования проектных групп, оценки эффективности обучения персонала; современными коучинг-технологиями (инструментами индивидуальной и групповой работы и навыками коучинга).</p>	<p>Лекции Практические занятия. Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-34: владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<p>Знать: базовые положения разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации.</p> <p>Уметь: применять на практике навыки разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p> <p>Владеть: методами анализа современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<p>Лекции Практические занятия. Самостоятельная работа</p>

<p>ПК-35: владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p>	<p>Знать: основные виды коучинга и возможности их применения в организации управления конфликтами и стрессами; особенности коучинга и его отличия от других методов поддержки и развития персонала; возможности коучинга в эффективном управлении человеческими ресурсами; основные форматы и формы коучинга участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;</p> <p>Уметь: создавать специальные условия способствующие развитию и максимальной самореализации сотрудников; использовать метод коучинга для повышения эффективности в управлении конфликтами и стрессами; составлять программу коучинга и личные планы развития сотрудников социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами; соблюдая их личные интересы для достижения целей организации; создавать условия для развития профессионального роста отдельных сотрудников и коллектива в целом.</p> <p>Владеть: базовыми приемами и техниками коучинговой работы; способами и методами повышения мотивации и самомотивации персонала; навыками коуча по участию в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами, коучинговое присутствие, активное слушание, постановка «сильных» вопросов, прямое общение, стимулирование осознания, проектирование действий, планирование и постановка целей, управление прогрессом и ответственностью консультационной деятельностью по управлению конфликтами и стрессами ; специальными инструментами коучинга; навыками и умениями осуществлять коучинг людей и команд.</p>	<p>Лекции Практические занятия. Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-36- владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	<p>Знать: принципы и механизмы различных методов обучения и личностного роста, основные технологии по внедрению и оцениванию программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья ; современные концепции и методы коучинга; возможности использования коучинга для формирования культуры в организации для максимальной самореализации и профессионального роста сотрудников; приемы и методы работы коуча с клиентом (личностью, группой, организацией); приемы и методы мотивации клиентов к самопознанию, эффективные технологии коучинга по разработке программ и услуг по поддержанию физического и душевного здоровья.</p> <p>Уметь: применить различные психологические школы по внедрению и оцениванию программ и услуг по поддержанию физического и душевного здоровья ; управлять групповыми процессами и задавать личную профессиональную динамику по управлению конфликтами и стрессами.</p> <p>Владеть: методами коучинга для решения прикладных задач по поддержанию физического и душевного здоровья; навыками формирования проектных групп, оценки эффективности обучения персонала; современными коучинг-технологиями (инструментами индивидуальной и групповой работы и навыками коучинга) по защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц.</p>	<p>Лекции Практические занятия. Самостоятельная работа</p>

4.Разделы дисциплины

1. Коучинг и эффективное управление человеческими ресурсами.
2. Инструменты коучинга, направленные на успешную реализацию проектов.
3. Коучинг лидерства и управленческих команд. Роль руководителя в повышении эффективности работы команды.

Аннотация рабочей программы

«ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА 2»

Разработчик: канд. пс. наук., доцент Одинцова Ольга Витальевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	1-2
Семестр:	2	2-3
Модуль:	2	2
Лекции:		
Практические:		
Самостоятельная работа студента:	288	612
Контроль:		
Общая трудоемкость дисциплины в часах	288	612
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	8	17
Итоговый контроль	Зачет	Зачет

1. Цели освоения «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 2»

Целями освоения «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 2» являются: закрепление теоретических знаний, полученных при изучении дисциплин базового Модуля 1 и дисциплин Модуля 2; проведение эмпирических исследований по теме ВКР; консультации с руководителем ВКР на регулярной основе; консультации с руководителем магистерской программы в рамках научно-технического семинара, написание главы 2 ВКР.

«Производственная практика. Научно-исследовательская работа 2» содержит следующие элементы: ознакомление с рабочей программой научно-исследовательской работы и получаемыми в результате ее проведения компетенциями, целями и задачами научно-исследовательской работы; анализ специальной отечественной и зарубежной литературы и другой научной информации для написания главы 2 ВКР, выполнение исследований, написание Отчета по НИР 2 (Глава 2 ВКР)

2. Место практики в структуре ОПОП

«Производственная практика. Научно-исследовательская работа 2» включена в Модуль 2 , Блока 2 (Практики, в том числе НИР) вариативной части подготовки магистров по направлению **38.04.03 Управление персоналом**, магистерская программа «**Стратегическое управление персоналом**».

«Производственная практика. Научно-исследовательская работа 2» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования и дисциплин «Методологические основы экономических исследований», «Этика и психология в профессиональной деятельности», «Актуальные проблемы современной экономики», «Теория эффективного лидерства и

командный менеджмент», «Корпоративная культура развития», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Контроллинг персонала», «Правовое обеспечение управления персоналом», «Управленческий коучинг», при выполнении научно-исследовательской работы по выбранной научной теме.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – **зачет**.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в практике требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы: «**Стратегическое управление персоналом**» должна формировать следующие компетенции: ОК-3; ОПК-3; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-12; ПК-34; ПК-35; ПК-36.

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<p>Знать: содержание и особенности труда специалиста в сфере управления персоналом; социально-экономическую значимость будущей профессии. Иметь представление о видах профессиональной деятельности современных менеджеров по управлению персоналом и системе ключевых профессионально-значимых компетенций ;техники к саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала</p> <p>Уметь: развивать технику самостоятельной работы; расставлять приоритеты, ставить личные цели, способен учиться на собственном опыте и опыте других; эффективно планировать свое время; обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p> <p>Владеть: разрабатывать навыки, конструктивного взаимодействия, контроля за использованием рабочего времени, диагностики психологической саморегуляции, самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам.</p>	Самостоятельная работа

<p>ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом</p>	<p>Знать: технологию управления персоналом, управление нововведениями в кадровой работе; анализ и описание работы и рабочего места; оценку качества труда и трудовой жизни персонала; оценку результативности труда персонала организации; основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.</p> <p>Уметь: анализировать конкурентоспособность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; определять потребность в персонале; выявлять и классифицировать требования к персоналу и к работодателю в современных условиях; рассчитывать затраты на приобретение и использование персонала</p> <p>Владеть: навыками реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом; разработки и реализации стратегий управления персоналом; планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: методы оценки эффективности использования в развитии персонала, принципы и методы внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации; современные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; навыки постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации</p> <p>Уметь: использовать навыки внедрения технологий в отборе, подборе, найме персонала, стратегии управления персоналом организации; использовать современные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: методами диагностики персонала ; современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации; системой оценки кадрового потенциала организации.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	<p>Знать: область оптимизации функционирования системы управления персоналом, методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом Уметь: охарактеризовать социально-экономическую эффективность системы и технологии управления персоналом, использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем Владеть: методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>	<p>Знать: систему управления персоналом; логику и порядок планирования и организации исследования, принципы оценки результатов исследования и проектирования. Уметь: определять проблему, проводить диагностику систем управления персоналом, проектировать систему управления персоналом, планировать мероприятия по её внедрению, оценивать их эффективность и внедрять разработанную систему управления персоналом. Владеть: навыками системной организации работ по исследованию и проектированию систем управления персоналом в организации; структуризации и формирования системы управления</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>ПК-34 владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<p>Знать: базовые положения основных социальных технологий; воспроизводить действующие государственные нормативно-методические документы, теоретические и практические вопросы в области социальной политики и управления социальным развитием организации; правовые способы закрепления использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации.</p> <p>Уметь: описывать правила составления и оформления управленческих документов в сфере социального развития организации; использовать современные технологии кадровой работы при разработке программ социального развития организации; разрабатывать и обосновывать предложения по использованию современных социальных технологий в работе с персоналом с точки зрения их соответствия законодательству; оценивать эффективность использования современных социальных технологий в работе с персоналом;</p> <p>Владеть: инструментами анализа и планирования социального развития организации и оценки его соответствия законодательству; навыками аргументирования оптимальности выбора соответствующих социальных технологий.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-35 владением навыками организации управления и конфликтами и стрессами, и способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально- профилактическо й и консультационно й деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p>	<p>Знать: теоретические основы управления конфликтами и стрессами, психологические методы повышения эффективности кадровой работы, методы профилактики, диагностики и способы разрешения конфликтных ситуаций</p> <p>Уметь: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, грамотно использовать психологические методы подбора персонала и поддержания благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Владеть: современными и эффективными методами психологического сопровождения кадровой работы, владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, навыками диагностики и профилактики конфликтного поведения</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>ПК-36 владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	<p>Знать: психологические методы подбора и отбора конкурентоспособного персонала, методы поддержания благоприятного психологического климата в коллективе Уметь: анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы подбора персонала и психологической работы с ним, разрабатывать, внедрять и 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 Владеть: методикой разработки программ подбора персонала и психологического сопровождения кадровой работы организации, способностью анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	<p>Самостоятельная работа</p>
--	--	------------------------------------

4. СПОСОБЫ, ФОРМЫ И МЕСТА ПРОВЕДЕНИЯ «ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА 2»

4.1. Способы проведения «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 2» - стационарная

4.2. Форма проведения «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 2»: рассредоточенная

4.3. Место проведения: кафедра Управления, коммерческие организации различных организационно-правовых формы предпринимательской деятельности, маркетинговые коммерческие организации, предприятия ритейла.

4.4. Способы и формы проведения для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Выбор способов, форм и мест проведения научно-исследовательской работы должен учитывать состояние здоровья и требования по доступности с использованием систем дистанционного обучения и применения компьютерных технологий.

5. Разделы самостоятельной работы

1. Подготовка плана выполнения научно-исследовательской работы. Консультация с руководителем
2. Анализ литературы для выбора и описания предмета исследования. Выполнение анализа. Консультация с руководителем
3. Разбор одного из источников отечественной (зарубежной) литературы
4. Корректировка темы научного исследования
5. Корректировка задач исследования
6. Корректировка позиций научной новизны и практической значимости исследования
7. Выбор методов и средств научного исследования
8. Отчет по подготовительному этапу исследования
9. Подготовка тезисов доклада на конференции

10. Подготовка доклада к конференции
11. Подготовка презентации к докладу
12. Подготовка статьи к опубликованию
13. Подготовка отчета по научно-исследовательскому этапу исследования

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ «УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА. ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ»

Разработчики: канд. пс.наук, доцент **Одинцова Ольга Витальевна**

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	1
Семестр:	2	2
Модуль:	2	2
Лекции:		
Практические:		
Самостоятельная работа студента:	108	108
Контроль:		
Общая трудоемкость дисциплины в часах	108	108
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	3	3
Итоговая аттестация	зачет	зачет

1. Цели освоения практики

Целями освоения « Учебной практики. Практики по получению первичных профессиональных умений и навыков» являются: закрепление теоретических знаний, полученных при изучении дисциплин базового Модуля 1 и части вариативных дисциплин Модуля 2; получение системных знаний и представлений о сущности и методах управления коммерческими организациями различных организационно-правовых форм предпринимательской деятельности; освоение аналитических методов, приемов и способов анализа деятельности коммерческих организаций; приобретение опыта практической научно-исследовательской работы, в том числе в коллективе исследователей; совершенствование практических навыков в сфере профессиональной научно-исследовательской деятельности в области бизнеса; сбор, обработка и анализ материала для магистерской диссертации по выбранной теме, а также подготовка магистрантов к самостоятельной научно-исследовательской работе в области выбранной темы исследования.

2. Место практики в структуре ОПОП

«Учебная практика. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков» включена в Модуль 2 Блока 2 (Практики, в том числе НИР) вариативной части ОПОП учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.02 Менеджмент, магистерская программа «Управление финансами, инвестициями и рисками».

Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования и дисциплин «Актуальные проблемы современной экономики», «Методологические основы экономических исследований», «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент», «Этика и психология в профессиональной деятельности».

Контроль знаний магистрантов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – зачет.

3. Требования к результатам освоения практики

Реализация в практике требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы: «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОПК-3, ОПК-8, ПК-34

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
<p>ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом</p>	<p>Знать: принципы и методы управления персоналом, теоретические и практические проблемы функционирования систем управления персонала, характер взаимосвязей управления организацией в целом и её персоналом, пути реализации кадровой политики, современные проблемы управления персоналом в организации, методы преодоления современных проблем управления персоналом, критерии выбора максимально эффективной технологии управления.</p> <p>Уметь: выявлять характер взаимосвязей управления организацией в целом и её персоналом; выявлять современные проблемы управления персоналом в организации; использовать методы преодоления современных проблем управления персоналом; осуществлять управление персоналом с соблюдением всех требований законодательства при максимальном и гармоничном учете интересов сторон трудовых отношений</p> <p>Владеть: навыками идентификации современных проблем управления персоналом в организации; навыками использования методов преодоления современных проблем управления персоналом; комплексным видением современных проблем управления организацией в целом и её персоналом.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК -8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	<p>Знать: методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом</p> <p>Уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, интерпретировать результаты расчета для подготовки управленческих решений</p> <p>Владеть: предложить методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом в области оптимизации функционирования системы управления персоналом</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-34 владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<p>Знать: базовые положения основных социальных технологий; теоретические и практические вопросы в области социальной политики и управления социальным развитием организации; правовые способы закрепления использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации; методические подходы к реализации социального развития организации.</p> <p>Уметь: оформлять документы в сфере социального развития организации; использовать современные технологии кадровой работы при разработке программ социального развития организации; разрабатывать и обосновывать предложения по использованию современных социальных технологий в работе с персоналом с точки зрения их соответствия законодательству; оценивать эффективность использования современных социальных технологий в работе с персоналом</p> <p>Владеть: инструментами анализа и планирования социального развития организации и оценки его соответствия законодательству; навыками аргументирования оптимальности выбора соответствующих социальных технологий.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

4. Способы, формы и места проведения практики

4.1. Способ проведения практики стационарная

4.2. Форма проведения практики рассредоточенная

4.3. **Место проведения практики:** кафедра Управления, государственные и муниципальные службы управления, высшие учебные заведения, научно-исследовательские организации, службы управления персоналом, промышленные предприятия, предприятия и организации сервиса и торговли.

4.4. **Способы и формы проведения практик для лиц с ограниченными возможностями здоровья.**

Выбор способов, форм и мест прохождения практик должен учитывать состояние здоровья и требования по доступности с использованием систем дистанционного обучения и применения компьютерных технологий.

5.Содержание практики

1.Подготовительный этап: ознакомление с программой практики и получаемыми в результате ее прохождения компетенциями, целями и задачами практики; изучение специальной отечественной и зарубежной литературы и другой научно-технической информации в области управления финансами, инвестициями и рисками, теории и практики; корректировка, уточнение темы исследования с учетом рекомендации кафедры или коммерческой организации, где планируется проведение практики по получению первичных профессиональных умений и навыков, анализ актуальности темы исследования.

2. Исследовательский этап: сбор, обработка, анализ и систематизация литературных источников и другой информации по теме работы, составление обзора литературы, постановка задач исследования; выбор методики проведения научного исследования по теме работы. Выбор конкретной организации или объектов исследования. Изучение информации об исследуемых объектах (история создания, тенденции и перспективы развития, изменение рейтингов и др.)

3.Выступление с докладом о ходе практики на научно-техническом семинаре. Подготовка статьи по теме исследования.

4.Заключительный этап, в том числе участие в составлении отчета (разделов отчета) по теме или ее разделу, подготовка доклада и тезисов доклада на конференции, подготовка статьи к публикации

Аннотация рабочей программы Модуль 2

«НТС(Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 2»)»

Разработчик: канд. пс. наук, доц. **Одинцова Ольга Витальевна**

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	2
Семестр:	2	2-3
Модуль:	2	2
Лекции:		
Практические:	36	36
Самостоятельная работа студента:	108	108
Контроль:		
Общая трудоемкость дисциплины в часах	144	144
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	4	4
Итоговый контроль	Зачет с оценкой	Зачет с оценкой

1. Цели освоения дисциплины

Дисциплина «НТС(Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 2»)» является формой сквозной организации и контроля образовательного процесса и научно-исследовательской работы магистрантов во втором Модуле, необходимой для усиления уровня общекультурных и общепрофессиональных компетенций, формируемых в первом базовом Модуле 1 и приобретении профессиональных компетенций, относящихся к

социально-психологическому виду профессиональной деятельности, на который ориентирована магистерская программа «Стратегическое управление персоналом».

Дисциплина «НТС(Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 2»»)» представляет собой площадку для развития ключевых профессиональных навыков, которыми должен овладеть магистрант для готовности к выбранным видам профессиональной деятельности. Семинар ориентирован на развитие у магистрантов мотивации к включению в реальные исследовательские проекты, переход от традиционных форм обучения к более современным форматам, базирующимся на совместной деятельности, решении общих задач, дискуссиях, диалогах.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «НТС(Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 2»»)» включена в Модуль 2 Блока 1 (Дисциплины) вариативной части учебного плана ОПОП подготовки магистров по направлению **38.04.03 Управление персоналом**, магистерская программа «Стратегическое планирование персонала».

Дисциплина «НТС(Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 2»»)» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования и дисциплин «Актуальные проблемы современной экономики», «Методологические основы экономических исследований», «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент», «Этика и психология в профессиональной деятельности», «Корпоративная культура развития», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Контроллинг персонала», «Правовое обеспечение управления персоналом», «Управленческий коучинг», «Научно-исследовательская работа 2» и является базовой для проведения научных исследований и освоения дисциплин Модуля 3

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – **зачет с оценкой**.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОК-2, ОК-3; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8, ОПК-9; ОПК-10,ОПК-11, ОПК-12,ПК-34; ПК-35; ПК-36.

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знать: основы методологии управления человеческими ресурсами, методы действия в нестандартных ситуациях Уметь: находить адекватные аналитические способы обоснования управленческих решений; формировать базы знаний, оценивать их полноту и качество, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения , Владеть: методикой руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, методами действия в нестандартных ситуациях	Практические занятия Самостоятельная работа

<p>ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p>	<p>Знать: специфику научных исследований по направлению «управление персоналом»; общенаучные и специальные методы исследований в соответствии с направлением магистерской программы, иметь представление о видах профессиональной деятельности современных менеджеров по управлению персоналом и системе ключевых профессионально-значимых компетенций Уметь: адекватно подбирать средства и методы для решения поставленных задач в научном исследовании; пользоваться методиками проведения научных исследований, приемами саморазвития, самореализации, использованию творческого потенциала Владеть: методами анализа и самоанализа; способами обработки получаемых эмпирических данных и их интерпретацией, приемами саморазвития, самореализации, использованию творческого</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать: современные тенденции в области методов и методик управленческой деятельности; особенности применения методов руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, методы распознавания конфессиональных и культурных различий в сфере своей профессиональной деятельности Уметь: интерпретировать результаты собственных исследований по выявлению этнических, конфессиональных и культурных различий в организации, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеть: сопоставлять методики по эффективному руководству коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-3: владением комплексным видением современных проблем управления персоналом организации пониманием взаимосвязи управления организацией целом и персоналом</p>	<p>в и в её</p> <p>Знать: современные тенденции в области методов и методик управленческой деятельности; особенности применения методов руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, методы действия в нестандартных ситуациях систему комплексного видения современных проблем управления персоналом; технологию управления персоналом, управление нововведениями в кадровой работе; анализ и описание работы и рабочего места; оценку качества труда и трудовой жизни персонала Уметь: находить адекватные аналитические способы обоснования управленческих решений; формировать базы знаний, оценивать их полноту и качество, приобретать систематические знания в выбранной проблемной области; анализировать конкурентоспособность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала, анализировать возникающие в процессе научного исследования проблемы с точки зрения современных научных парадигм, осмысливать и делать обоснованные выводы из новой научной и учебной, отечественной и зарубежной литературы Владеть: методикой руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, программами для работы с деловой информацией и основами Интернет-технологий, специализированными кадровыми компьютерными программами</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>	<p>Знать: теоретические основы менеджмента и механизмы их использования в различных сферах деятельности; основы экономических знаний; базовые понятия и категории; использовать понятийный аппарат в теоретическом и прикладном значении методы оценки эффективности использования и развития персонала Уметь: Применять методы оценки эффективности использования и развития персонала Владеть: практическими навыками оценки эффективности использования и развития персонала</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>	<p>Знать: принципы корпоративной социальной ответственности, функциональные особенности корпоративного управления; принципы корпоративной социальной ответственности ; различные подходы к формированию корпоративной стратегии компании и особенности их практической реализации Уметь: комплексно оценивать варианты стратегического развития компании; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы кадровой стратегии и оценивать их влияние на организацию; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; уметь формировать и учитывать сценарии будущего развития организации и ее окружения использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратеги Владеть: навыками определения стратегических целей и направлений развития компании; навыками разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений, предложить варианты реализации данных стратегий; использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: методы оценки эффективности использования в развитии персонала, принципы и методы внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации; современные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; навыки постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации Уметь: использовать навыки внедрения технологий в отборе, подборе, найме персонала, стратегии управления персоналом организации; использовать современные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности Владеть: методами диагностики персонала ; современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации; системой оценки кадрового потенциала организации.</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	<p>Знать: методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом Уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем Владеть: методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p>	<p>Знать: сущность современной государственной кадровой политики; основы государственного управления; основные направления разработки кадровой политики и инструменты ее реализации в практике отечественных и зарубежных организаций; подходы к совершенствованию государственной кадровой политики; виды и методы организационного планирования в организации; роль и место управления персоналом в управлении организацией; связь управления персоналом со стратегическими целями и задачами организации Уметь: разрабатывать кадровую и социальную политику; применять современные кадровые технологии; планировать профессиональную карьеру; выбирать приоритетные направления деятельности в системах управления персоналом организаций; оценивать влияние макроэкономической среды и органов государственного управления на формирование систем управления кадрами и развитие человеческих ресурсов; проектировать эффективные системы управления персоналом, выполнять оценку и аттестацию персонала Владеть: инструментарием кадровой политики в государственных и негосударственных структурах; навыками реализации кадровой и социальной политики; технологиями планирования, оценки и анализа практической реализацией кадровой политики; технологиями и задачами кадрового планирования</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-10</p> <p>владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</p>	<p>Знать: методы и программные средства обработки деловой информации, основные информационные технологии в сфере управления персоналом; принципы, методы и технологии корпоративных информационных систем; использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований</p> <p>Уметь: производить расчеты на основании типовых методик; проводить количественное прогнозирование и моделирование; анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы; строить на основе описания ситуаций стандартные теоретические модели, составлять психологический портрет специалиста; анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты.</p> <p>Владеть: владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений; методикой построения организационно-управленческих моделей; информационными технологиями для прогнозирования подбора кадров: эффективно использовать корпоративные информационные системы</p>	<p>Практические занятия</p> <p>Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-11</p> <p>умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>	<p>Знать: сущность научной проблемы и научной задачи; нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; методы анализа научной информации, изучения отечественного и зарубежного опыта по тематике исследования</p> <p>Уметь: осуществлять подбор и проводить анализ научной информации; ставить задачи для научного исследования на основе анализа научной литературы; содержательно и лаконично излагать полученные результаты научных исследований, и правильно оформлять их</p> <p>Владеть: навыками проведения конкретных научных исследований в рамках работ по научным темам; навыками грамотного изложения результатов собственных научных исследований (отчеты, рефераты, доклады и др.); способностью аргументированно защищать и обосновывать полученные результаты исследований.</p>	<p>Практические занятия</p> <p>Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-12:</p> <p>умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>	<p>Знать: содержание общенаучных и конкретных методов исследования систем управления персоналом; логику и порядок планирования и организации исследования, принципы оценки результатов исследования и проектирования</p> <p>Уметь: определять проблему, проводить диагностику систем управления персоналом, проектировать систему управления персоналом, планировать мероприятия по её внедрению, оценивать их эффективность и внедрять разработанную систему управления персоналом.</p> <p>Владеть: навыками системной организации работ по исследованию и проектированию систем управления персоналом в организации; структуризации и формирования системы управления</p>	<p>Практические занятия</p> <p>Самостоятельная работа</p>

<p>ПК-34: владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<p>Знать: базовые положения основных социальных технологий; воспроизводить действующие государственные нормативно-методические документы, регламентирующие документирование управленческой деятельности и организацию социального развития; теоретические и практические вопросы в области социальной политики и управления социальным развитием организации; правовые способы закрепления использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации; методические подходы к реализации социального развития организации.</p> <p>Уметь: описывать правила составления и оформления управленческих документов в сфере социального развития организации; использовать современные технологии кадровой работы при разработке программ социального развития организации; разрабатывать и обосновывать предложения по использованию современных социальных технологий в работе с персоналом с точки зрения их соответствия законодательству; оценивать эффективность использования современных социальных технологий в работе с персоналом;</p> <p>Владеть: инструментами анализа и планирования социального развития организации и оценки его соответствия законодательству; навыками аргументирования оптимальности выбора соответствующих социальных технологий.</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-35: владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p>	<p>Знать: теоретические основы командообразования, психологические методы повышения эффективности кадровой работы, методы профилактики, диагностики и способы разрешения конфликтных ситуаций</p> <p>Уметь: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, грамотно использовать психологические методы подбора персонала и поддержания благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Владеть: современными и эффективными методами психологического сопровождения кадровой работы, владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, навыками конфликтоустойчивости, диагностики и профилактики конфликтного поведения.</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-36: владением знаниями и умениями</p>	<p>Знать: психологические методы подбора и отбора конкурентоспособного персонала, методы поддержания благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Уметь: анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать</p>	<p>Практические занятия</p>

анализировать, разрабатывать, внедрять и 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	программы подбора персонала и психологической работы с ним, разрабатывать, внедрять и 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 Владеть: методикой разработки программ подбора персонала и психологического сопровождения кадровой работы организации, способностью анализировать, разрабатывать, внедрять и 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	Самостоятельная работа
---	---	------------------------

4. Разделы дисциплины

1. Участие в устной дискуссии в формате Круглого стола. План выполнения диссертации
2. Участие в семинаре. Заполнение Дневника для прохождения практики по получению первичных профессиональных умений и навыков.
3. Устная дискуссия в формате круглого стола. Контроль заполнения Портфолио. Написание главы объекты и методы исследования
4. Тезисы, презентация и доклад к участию в конференции
5. Публичная лекция ведущего специалиста в области экономики.
6. Публичное обсуждение хода образовательного процесса, результатов научно-исследовательской работы, прохождения практики
7. Подготовка отчета

МОДУЛЬ 3

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

МОДУЛЯ 3

«ВАРИАТИВНЫЙ МОДУЛЬ 2»

Разработчики: канд. пс.н., доц. Одинцова Ольга Витальевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	2	2
Семестр:	3	3-4
Модуль:	3	3
Лекции:	54	54
Практические:	144	144
Самостоятельная работа студента:	774	855
Контроль:	108	135
Общая трудоемкость дисциплин в зач. ед.	1080	1188
Итоговый контроль	экзамен	экзамен

1. Цель освоения Модуля 3

Целью освоения Модуля 3 является усиление у магистрантов общекультурных и общепрофессиональных компетенций, база которых была заложена в Модуле 1 и Модуле 2 в процессе прохождения дисциплин, выполнения НИР и участия в НТС, а также дальнейшее формирование у магистрантов профессиональных компетенций.

Задачами Модуля 3 является: овладение теоретическими знаниями и практическими навыками в области разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, разработки и внедрения политики адаптации персонала организации. Обучающиеся учатся разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации, определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки кадрового состава в соответствии со стратегическими планами организации, разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации и ее стратегических целей и задач, выполнять планирование и диагностику персонала.

Основные методологические задачи Модуля 3.

1. Системный подход к построению структуры дисциплин Модуля.
2. Структурирование знаний на обособленные элементы, формирующие у магистрантов осознанную ясную перспективу личностного общекультурного, общепрофессионального и профессионального роста в социально-психологическом виде профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО.
3. Обеспечение методически правильного согласования различных видов учебных элементов внутри Модуля по магистерским программам.
4. Эффективный контроль знаний магистрантов в порядке, предусмотренном модульным принципом и распределением по семестру промежуточных и итоговых форм контроля.
5. Возможность реализации методических принципов компетентностного подхода, при котором создаются предпосылки для развития способности выпускника действовать в различных ситуациях, демонстрируя личностные качества и возможность адекватной социальной и профессиональной адаптации.

2. Место Модуля 3 в структуре ОПОП

Модуль 3 является вариативным Модулем ОПОП по направлению подготовки **38.04.03 Управление персоналом** и является основой для освоения последующего Модуля 4.

Модуль 3 базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования, дисциплин базового модуля 1 и Вариативных Модулей 1 и 2 магистратуры.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля по элементам Модуля.

Итоговая аттестация по Модулю 3 – Экзамен по Научно-техническому семинару (далее НТС)

3. Структура Модуля 3

Очная форма обучения

Содержание Модуля 3	Семестр	Продолжительность в неделях	Форма контроля по элементам модуля
Дисциплина 10 Технологии развития персонала	3	9	Экзамен
Дисциплина 11	3	9	Экзамен

Развитие мотивации персонала			
Дисциплина 12.1 Профилактика конфликтов и стрессов	3	9	Экзамен
Дисциплина 12.2 Психологическое сопровождение кадровой работы	3	9	Экзамен
Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и навыков профессиональной деятельности	3	18	Зачет
Производственная практика. НИРЗ	3	18	Зачет
Дисциплина «НТС(Экзамены по модулю «Модуль 3»»	3	18	Экзамен Модулю 3

Очно-заочная форма обучения

Содержание Модуля 3	Семестр	Продолж ительнос ть в неделях	Форма контроля по элементам модуля
Дисциплина 10 Технологии развития персонала	3	9	Экзамен
Дисциплина 11 Развитие мотивации персонала	3	9	Экзамен
Дисциплина 12.1 Профилактика конфликтов и стрессов	4	9	Экзамен
Дисциплина 12.2 Психологическое сопровождение кадровой работы	4	9	Экзамен
Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и навыков профессиональной деятельности	4	18	Зачет
Производственная практика. НИРЗ	4	18	Зачет
Дисциплина «НТС(Экзамены по модулю «Модуль 3»»	3-4	27	Экзамен по Модулю 3

4. Требования к результатам освоения Модуля 3

Реализация в Модуле 1 требований ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-12, ПК-34, ПК-35, ПК-36

5. Распределение компетенций по элементам Модуля 3

Каждый элемент Модуля 3 формирует определенные общекультурные (ОК) и общепрофессиональные (ОПК) и профессиональные (ПК) компетенции: ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-12, ПК-34, ПК-35, ПК-36

Элемент модуля	Компетенции
Дисциплина 10 Технологии развития персонала	ОПК-7, ОПК-12, ПК-34
Дисциплина 11	ОПК-5, ПК-36

Развитие мотивации персонала	
Дисциплина 12.1 Профилактика конфликтов и стрессов	ПК-35, ПК-36
Дисциплина 12.2 Психологическое сопровождение кадровой работы	ПК-35, ПК-36
Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и навыков профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)	ОПК-5, ОПК-6, ПК-35, ПК-36
Производственная практика. НИРЗ	ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-12, ПК-34, ПК-35, ПК-36
Дисциплина «НТС(Экзамены по модулю «Модуль 3»»	ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-12, ПК-34, ПК-35, ПК-36

Аннотация рабочей программы « ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА»

Разработчик: канд. пс.н. доц. Одинцова Ольга Витальевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	2	2
Семестр:	3	3
Модуль:	3	3
Лекции:	18	18
Практические:	36	36
Самостоятельная работа студента:	27	27
Контроль:	27	27
Общая трудоемкость дисциплины в часах	108	108
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	3	3
Итоговый контроль	Экзамен	Экзамен

1. Цели освоения дисциплины:

Целями освоения дисциплины «Технологии развития персонала» являются: использовать навыки внедрения стратегии управления персоналом организации; использовать современные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; применять методы и навыки постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации; оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития; разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала

2. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Технологии развития персонала» включена в Модуль 3 Блока 1 (Дисциплины) вариативной части учебного плана подготовки магистров по направлению **38.04.03 Управление персоналом**, магистерская программа «**Стратегическое управление персоналом**».

Дисциплина «Технологии развития персонала » базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования и дисциплин «Методологические основы экономических исследований», «Этика и психология профессиональной деятельности», «Корпоративная культура развития», «Стратегическое управление человеческими ресурсами»,

«Контроллинг персонала».

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля (тестирования). Итоговая аттестация по дисциплине – экзамен.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине «Технологии развития персонала» требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОПК-7,ОПК-12,ПК-34

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	<p>Знать: Методологические основы развития персонала; методы оценки эффективности использования в развитии персонала. принципы и методы внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации; современные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; методы и навыки постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации; систему оценки кадрового потенциала организации и направления его развития; принципы и методы разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; технологию проведения социально-психологической диагностики персонала.</p> <p>Уметь: использовать навыки внедрения психотехнологий в отборе, подборе, найме персонала, стратегии управления персоналом организации; использовать современные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: методами диагностики и психокоррекции в работе с персоналом ; современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации; системой оценки кадрового потенциала организации и направления его развития; технологией разработки, использования и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>	Лекции Практические занятия. Самостоятельная работа

<p>ОПК-12: умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>	<p>Знать: конкретные методы исследования систем управления персоналом; логику и порядок планирования и организации исследования, принципы оценки результатов исследования и проектирования Уметь: определять проблему, проводить диагностику систем управления персоналом, проектировать систему управления персоналом, планировать мероприятия по её внедрению, оценивать их эффективность и внедрять разработанную систему управления персоналом Владеть: навыками системной организации работ по исследованию и проектированию систем управления персоналом в организации; структуризации и формирования системы управления</p>	<p>Лекции Практические занятия самостоятельная работа</p>
<p>ПК-34 владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<p>Знать: методы социально-психологических исследований; теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества персонала; методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом Уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем Владеть: современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управлением кадровыми нововведениями); методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом, методикой социально-психологической диагностики личности и технологиями развития персонала</p>	<p>Лекции Практические занятия. Самостоятельная работа</p>

4.Разделы дисциплины

1. Методология развития персонала. Сущность и основные тенденции развития персонала
2. Технологии формирования организационных ценностей
- 3.. Повышение профессионального мастерства менеджеров

Аннотация рабочей программы

«РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА»

Разработчик: канд. пс.н., доц Одинцова Ольга Витальевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	2	2
Семестр:	3	3
Модуль:	3	3
Лекции:	18	18
Практические:	36	36
Самостоятельная работа студента:	63	63
Контроль:	27	27
Общая трудоемкость дисциплины в часах	144	144
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	4	4
Итоговый контроль	экзамен	экзамен

1. Цели освоения дисциплины:

Основной целью изучения дисциплины «Развитие мотивации персонала» является привитие студентам знаний об основных теориях мотивации и стимулирования персонала. В ходе изучения курса студенты должны получить знания о принципах проектирования мотивационных систем в условиях нестабильной обстановки

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Развитие мотивации персонала» включена в Модуль 3 Блока 1 (Дисциплины) вариативной части учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Развитие мотивации персонала» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования: «Контроллинг персонала», «Стратегическое управление человеческими ресурсами» и является базовой для освоения последующих дисциплин Модуля 3 и Модуля 4.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – экзамен.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине «Развитие мотивации персонала» требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.04 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОПК-5, ПК-36

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------------

<p>ОПК-5: способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p>	<p>Знать: теоретические основы командообразования, стимулирования и мотивации персонала организации Уметь: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения, мотивировать сотрудников к командной работе, воздействовать на мотивацию своих подчинённых Владеть: способами и методами самомотивации, поиска компромиссных решений</p>	<p>Лекции Практические занятия. Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-36: владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	<p>Знать: методы разработки программ по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий Уметь: анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон Владеть: методикой разработки программ по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий</p>	<p>Лекции Практические занятия Самостоятельная работа</p>

4.Разделы дисциплины

1. Мотивационный процесс. Система мотивации персонала.
2. Теории мотивации в управлении поведением
3. Современные методы мотивации персонала

Аннотация рабочей программы «ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ И СТРЕССОВ»

Разработчики: канд. пс. н., доц. Одинцова Ольга Витальевна

канд. пс. н., доц. Комиссаренко Тамара Ивановна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	2	2
Семестр:	3	4
Модуль:	3	3

Лекции:	18	18
Практические:	36	36
Самостоятельная работа студента:	135	108
Контроль:	27	54
Общая трудоемкость дисциплины в часах	216	216
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	6	6
Итоговый контроль	экзамен	экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Профилактика конфликтов и стрессов» являются: формирование общего представления о конфликте и профессиональном стрессе, его причинах, проявлениях и последствиях; формирование умений проводить научно обоснованную диагностику стресса и состояний сниженной работоспособности, а так же овладение студентами комплексом знаний, навыков и умений в области управления конфликтами и стрессовыми состояниями.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Профилактика конфликтов и стрессов» включена в Модуль 3 Блока 1 (Дисциплины) вариативной части учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» и является дисциплиной по выбору.

Дисциплина «Профилактика конфликтов и стрессов» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования и дисциплин «Этика и психология профессиональной деятельности», «Технологии развития персонала».

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля (тестирования). Итоговая аттестация по дисциплине – **экзамен**.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине «Профилактика конфликтов и стрессов» требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.04 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ПК-35, ПК-36

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------------

<p>ПК-35 владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p>	<p>Знать: теоретические основы конфликтологии и управления персоналом, стрессогенные факторы; причины конфликтных ситуаций в организации Уметь: использовать основы конфликтологии в различных сферах деятельности; развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы исследования конфликтов и стрессов и способы их предупреждения и преодоления. Владеть: практическими навыками по использованию основных методов, приемов и способов использования понятийного аппарата конфликтологии и стресс-менеджмента; современными технологиями экспресс-диагностики текущих эмоциональных состояний; методиками саморегуляции, предупреждения и преодоления конфликтов и стрессов.</p>	<p>Лекции Практические занятия. Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-36 владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	<p>Знать: методы разработки программ по по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон Уметь: анализировать, разрабатывать, внедрять и 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. Владеть: навыками анализа, разработки, внедрения и оценки программ и услуг по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон.</p>	<p>Лекции Практические занятия. Самостоятельная работа</p>

4.Разделы дисциплины

- 1 Конфликтное взаимодействие в организации как актуальная проблема
2. Управление стрессовыми состояниями. Технологии конфликтоустойчивости
3. Самооценка и прогноз развития эмоционального стресса и внутриличностного конфликта.

Аннотация рабочей программы

« ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КАДРОВОЙ РАБОТЫ»

Разработчик: канд. пс. н., доц. Одинцова Ольга Витальевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	2	3
Семестр:	3	4
Модуль:	3	3
Лекции:	18	18
Практические:	36	36
Самостоятельная работа студента:	135	108
Контроль:	27	54
Общая трудоемкость дисциплины в часах	216	216
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	6	6
Итоговый контроль	экзамен	экзамен

1. Цели освоения дисциплины:

Основной целью изучения дисциплины «Психологическое сопровождение кадровой работы» является привитие студентам знаний и навыков организации психологического сопровождения деятельности кадровых служб. В ходе изучения курса студенты должны получить знания о современных методах подбора и психологической работы с персоналом для обеспечения благонадежности организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Психологическое сопровождение кадровой работы» включена в Модуль 3 Блока 1 (Дисциплины) вариативной части учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом и является дисциплиной по выбору.

Дисциплина «Психологическое сопровождение кадровой работы» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования: «Контроллинг персонала», «Стратегическое управление человеческими ресурсами».

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – **экзамен**.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине «Психологическое сопровождение кадровой работы» требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.04 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ПК-35, ПК-36

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------------

<p>ПК-35: владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p>	<p>Знать: теоретические основы командообразования, психологические методы повышения эффективности кадровой работы, методы профилактики, диагностики и способы разрешения конфликтных ситуаций Уметь: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, грамотно использовать психологические методы подбора персонала и поддержания благоприятного психологического климата в коллективе Владеть: современными и эффективными методами психологического сопровождения кадровой работы, владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, навыками психокоррекции, диагностики и профилактики конфликтного поведения</p>	<p>Лекции Практические занятия. Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-36: владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	<p>Знать: психологические методы подбора и отбора конкурентоспособного персонала, методы поддержания благоприятного психологического климата в коллективе Уметь: анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы подбора персонала и психологической работы с ним, разрабатывать, внедрять и 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 Владеть: методикой разработки программ подбора персонала и психологического сопровождения кадровой работы организации, способностью анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	<p>Лекции Практические занятия. Самостоятельная работа</p>

4.Разделы дисциплины

1. Службы персонала и их современные функции. Прогнозирование как основа выработки кадровой стратегии
2. Организация набора кадров.
 Процесс отбора персонала. Методы экспресс-диагностики.
3. Организации коллективного творчества. Синдром профессионального выгорания

Аннотация рабочей программы

«ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА. ПРАКТИКА ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И ОПЫТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (в том числе педагогическая практика)»

Разработчик: канд. пс. н., доц. Одинцова Ольга Витальевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	2	2
Семестр:	3	4
Модуль:	3	3
Лекции:		
Практические:		
Самостоятельная работа студента:	108	108
Контроль:		
Общая трудоемкость дисциплины в часах	108	108
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	3	3
Итоговый контроль	зачет	зачет

1. Цели освоения практики

Целями освоения «Производственной практики. Практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности» являются: расширение и углубление теоретических и профессиональных знаний, полученных при изучении дисциплин базового модуля 1, вариативного модуля 2 и части вариативных дисциплин модуля 3; комплексного представления о деятельности кадровых структур, об особенностях и тенденциях их развития, использовании зарубежного опыта при функционировании сферы управления персоналом; получение необходимого практического опыта в сфере кадровой деятельности в службах управления персоналом; получение магистрантами индивидуального опыта ведения самостоятельной научной работы, исследований в практической профессиональной деятельности; сбор, обработка и анализ материалов для магистерской диссертации по выбранной теме исследования, а также подготовка магистрантов к самостоятельной работе в области выбранной темы исследования.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

«Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности» включена в Модуль 3 Блока 2 (Практики, в том числе НИР) вариативной части ОПОП учебного плана подготовки магистров по направлению **38.04.03 Управление персоналом**, магистерская программа «**Стратегическое управление персоналом**».

«Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования и дисциплин «Актуальные проблемы современной экономики», «Методологические основы экономических исследований», «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент», «Этика и психология в профессиональной деятельности», «Контроллинг персонала», «Стратегическое управление человеческими ресурсами».

Контроль знаний магистрантов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – **зачет**.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в практике требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы: «Стратегическое

управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОПК-5,ОПК-6, ПК-35, ПК-36

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
<p>ОПК-5: способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p>	<p>Знать: целостную, взаимосвязанную структуру; основополагающие законодательные акты, регламентирующие деятельность социальных организаций в РФ; приемы, способы и методы анализа деятельности организации как основы для принятия организационно-управленческих решений для развития и совершенствования его деятельности теоретические основы образования и функционирование групп и команд, способы стимулирования и мотивации персонала организации Уметь: приобретать систематические знания в выбранной области теории управления, анализировать возникающие в процессе научного исследования проблемы с точки зрения современных научных проблем, осмысливать и делать обоснованные выводы на основе проведенного анализа деятельности организации, излагать научным языком результаты проведенного анализа в докладах и статьях; анализировать сильные и слабые стороны проблемы исследования; создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения, мотивировать сотрудников к командной работе, воздействовать на мотивацию своих подчинённых, выявлять области, требующие разработки организационно-управленческих решений. Владеть: способами и методами саморганизации в поисках компромиссных решений для создания команды профессионалов, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>	<p>Знать: цели и задачи исследования, основные проблемы своей предметной области; способы подготовки аналитических материалов по теме исследования; направления развития экономической политики организации; функциональные особенности корпоративного управления; принципы корпоративной социальной ответственности ; различные подходы к формированию корпоративной стратегии компании и особенности их практической реализации</p> <p>Уметь: использовать методы анализа при проведении мониторинга деятельности; осуществлять анализ и систематизацию научно-экономической информации по теме исследований; комплексно оценивать варианты стратегического развития компании, выявлять ее ключевые элементы кадровой стратегии и оценивать их влияние на организацию; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию, использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> <p>Владеть: навыками разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений, предложить варианты реализации данных стратегий; использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии ; способностью подготовки научно-экономических отчетов, обзоров, публикаций по результатам выполненных исследований; оценивать и представлять результаты выполненной работы.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-35: владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально- профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p>	<p>Знать: теоретические основы командообразования, психологические методы повышения эффективности кадровой работы</p> <p>Уметь: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, грамотно использовать психологические методы подбора персонала и поддержания благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Владеть: современными и эффективными методами психологического сопровождения кадровой работы, владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, навыками психокоррекции, диагностики и профилактики конфликтного поведения</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-36: владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать,</p>	<p>Знать: психологические методы подбора, отбора и найма конкурентоспособного персонала, анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников ,методы поддержания благоприятного</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>внедрять и 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>	<p>психологического климата в коллективе Уметь: анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы подбора персонала и психологической работы с ним, разрабатывать, внедрять и 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 Владеть: методикой разработки программ подбора персонала и психологического сопровождения кадровой работы организации, способностью анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	
--	---	--

4. Способы, формы и места проведения практики

4.1. Способ проведения практики стационарная

4.2. Форма проведения практики рассредоточенная

4.3. Место проведения практики: Базами для проведения практики по получению профессиональных умений и навыков профессиональной деятельности являются кафедра Управления, государственные и муниципальные службы управления, высшие учебные заведения, научно-исследовательские организации, службы управления персоналом, промышленные предприятия, предприятия и организации сервиса и торговли.

4.4. Способы и формы проведения практик для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Выбор способов, форм и мест прохождения практик должен учитывать состояние здоровья и требования по доступности с использованием систем дистанционного обучения и применения компьютерных технологий.

5. Содержание практики

1. Подготовительный этап: ознакомление с программой практики и получаемыми в результате ее прохождения компетенциями, целями и задачами практики; подготовка исходной экономико-статистической информации, необходимой для проведения анализа его деятельности; знакомство с местом прохождения практики с целью изучения системы управления, истории создания, масштабов деятельности, спектра выполняемых услуг и организационно-правовой формы организаций

2. Аналитический этап: изучение состояния и перспектив развития кадровой деятельности организации; изучение основных трудовых показателей работы организации за последние 1-2 года; анализ кадрового состава предприятия (организации) или структурного подразделения; составление схем, отражающих организационную структуру аппарата управления; изучение состава и содержания реально выполняемых функций определенного структурного подразделения, выявление механизмов взаимодействия с другими подразделениями, формирование предложений по совершенствованию деятельности организации /структурного подразделения; проведение анализа деятельности службы управления персоналом и отдельных принимаемых кадровых решений для составления суждения о состоянии кадровой сферы и перспективах ее развития, а также о качестве принимаемых решений.

3. Этап прогнозирования: на основе проведенного анализа составить прогноз изменения основных трудовых показателей и результатов деятельности службы управления персоналом. Выступление с докладом о ходе практики на научно-техническом семинаре. Подготовка статьи по теме исследования.

4. Заключительный этап, в том числе составление отчета по практике, подготовка

доклада и тезисов доклада, подготовка статьи к публикации.

Аннотация рабочей программы

«ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА 3»

Разработчик: канд. пс. н., доц. Одинцова Ольга Витальевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	2	2
Семестр:	3	4
Модуль:	3	3
Лекции:		
Практические:		
Самостоятельная работа студента:	360	468
Контроль:		
Общая трудоемкость дисциплины в часах	360	468
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	10	13
Итоговый контроль	очная	очно-заочная

1. Цели освоения «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 3»

Целями освоения «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 3» являются: закрепление теоретических знаний, полученных при изучении дисциплин базового Модуля 1 и дисциплин Модуля 2; а также дисциплин Модуля 3, проведение эмпирических исследований по теме ВКР; консультации с руководителем ВКР на регулярной основе; консультации с руководителем магистерской программы в рамках научно-технического семинара, написание главы 3 (Эмпирическая часть).

«Производственной практики. Научно-исследовательская работа 3» следующие элементы: ознакомление с рабочей программой научно-исследовательской работы и получаемыми в результате ее проведения компетенциями, целями и задачами научно-исследовательской работы; анализ специальной отечественной и зарубежной литературы и другой научной информации для написания главы 3 ВКР, написание Отчета по НИР 3 (Глава 3)

2. Место практики в структуре ОПОП

«Производственная практика. Научно-исследовательская работа 3» включена в Модуль 3 Блока 2 (Практики, в том числе НИР) вариативной части подготовки магистров по направлению **38.04.03 Управление персоналом**, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом».

«Производственная практика. Научно-исследовательская работа 3» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования и дисциплин «Актуальные проблемы современной экономики», «Методологические основы экономических исследований», «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент», «Этика и психология в профессиональной деятельности», «Корпоративная культура развития», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Контроллинг персонала», «Правовое обеспечение управления персоналом», «Управленческий коучинг», «Технологии развития персонала», «Развитие мотивации персонала», «Профилактика конфликтов и стрессов», «Психологическое сопровождение кадровой работы», при выполнении ВКР.

Итоговая аттестация по практике – **зачет**

3. Требования к результатам освоения практики

Реализация в практике требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы: «**Стратегическое управление персоналом**» должна формировать следующие компетенции: ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-12; ПК-34; ПК-35; ПК-36.

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
ОПК-4: способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Знать: методы оценки эффективности использования и развития персонала Уметь: Применять методы оценки эффективности использования и развития персонала Владеть: практическими навыками оценки эффективности использования и развития персонала	Самостоятельная работа
ОПК-5: способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Знать: технологию создания команды профессионалов Уметь: эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения Владеть: навыками командной работы, способностью отстаивать свою позицию и при этом находить компромисс	Самостоятельная работа
ОПК-6: способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знать: основы теории корпоративной социальной ответственности Уметь: использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии Владеть: методикой разработки программы корпоративной социальной ответственности компании	Самостоятельная работа

<p>ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: современные технологии управления персоналом Уметь: реализовывать современные технологии управления персоналом в практической деятельности компании Владеть: современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>	<p>Уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем Владеть: методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом Владеть: навыками системной организации работ по исследованию и проектированию систем управления персоналом в организации; структуризации и формирования системы управления</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>ПК-34: владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<p>Знать: базовые положения основных социальных технологий; документоведческую терминологию и воспроизводить действующие государственные нормативно-методические документы, регламентирующие документирование управленческой деятельности и организацию социального развития; теоретические и практические вопросы в области социальной политики и управления социальным развитием организации; правовые способы закрепления использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации; методические подходы к реализации социального развития организации.</p> <p>Уметь: описывать правила составления и оформления управленческих документов в сфере социального развития организации; использовать современные технологии кадровой работы при разработке программ социального развития организации; разрабатывать и обосновывать предложения по использованию современных социальных технологий в работе с персоналом с точки зрения их соответствия законодательству; оценивать эффективность использования современных социальных технологий в работе с персоналом;</p> <p>Владеть: инструментами анализа и планирования социального развития организации и оценки его соответствия законодательству; навыками аргументирования оптимальности выбора соответствующих социальных технологий.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-35: владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p>	<p>Знать: теоретические основы конфликтологии, описать стрессоустойчивость, психологические методы повышения эффективности кадровой работы, методы профилактики, диагностики и способы разрешения конфликтных ситуаций</p> <p>Уметь: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, грамотно использовать психологические методы подбора персонала и поддержания благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Владеть: современными и эффективными методами психологического сопровождения кадровой работы, владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, навыками диагностики и профилактики конфликтного поведения</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

ПК-36 владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и 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	Знать: сообщить об умениях анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья, психологические методы подбора и отбора конкурентоспособного персонала, методы поддержания благоприятного психологического климата в коллективе Уметь: анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы подбора персонала и психологической работы с ним, разрабатывать, внедрять и 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 Владеть: методикой разработки программ подбора персонала и психологического сопровождения кадровой работы организации, способностью анализировать, разрабатывать, внедрять и 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.	Самостоятельная работа
---	---	---------------------------

4. СПОСОБЫ, ФОРМЫ И МЕСТА ПРОВЕДЕНИЯ «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 3»

4.1. Способы проведения «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 3» - стационарная

4.2. Форма проведения «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 3»: рассредоточенная

4.3. Место проведения «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 3»: кафедра Управления, коммерческие организации различных организационно-правовых формы предпринимательской деятельности.

4.4. Способы и формы проведения для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Выбор способов, форм и мест проведения научно-исследовательской работы должен учитывать состояние здоровья и требования по доступности с использованием систем дистанционного обучения и применения компьютерных технологий.

5. Разделы самостоятельной работы

1. Подготовка плана выполнения научно-исследовательской работы
2. Подготовка списка источников по теме исследования
3. Разбор одного из источников отечественной (зарубежной) литературы
4. Проведение анализа деятельности конкретной коммерческой организации
5. Корректировка методов и средств научного исследования
6. Разработка мероприятия по улучшению деятельности хозяйствующего субъекта
7. Подготовка тезисов доклада на конференции
8. Подготовка доклада к конференции
9. Подготовка презентации к докладу
10. Подготовка статьи к опубликованию
11. Подготовка заключительного отчета по научно-исследовательской работе

Аннотация рабочей программы

МОДУЛЬ 3 «НТС (Экзамены по модулю «Модуль 3»»)

Разработчик: канд. пс. н., доц. Одинцова Ольга Витальевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	2	2
Семестр:	3	3-4
Модуль:	3	3
Лекции:		
Практические:	36	36
Самостоятельная работа студента:	81	81
Контроль:		
Общая трудоемкость дисциплины в часах	27	27
	144	144
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	4	4
Итоговый контроль		
	экзамен	экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Дисциплина «НТС (Экзамены по модулю «Модуль 3»» является формой сквозной организации контроля научно-исследовательской работы магистрантов в течение всего времени обучения, создающей условия для формирования компетенций комплексного применения знаний и навыков, получаемых в ходе обучения по всем дисциплинам программы, в процессе создания магистерской диссертации.

Целями освоения дисциплины «Научно-технический семинар» являются: закрепление и расширение теоретических знаний, полученных при изучении дисциплин базового Модуля 1, вариативного Модуля 2 и части вариативных дисциплин модуля 3.

Дисциплина «НТС (Экзамены по модулю «Модуль 3»» предусматривает: ознакомление с рабочей программой научно-технического семинара и получаемыми в результате его проведения компетенциями, целями и задачами научно-исследовательской и аналитической работы; доклады магистрантов о результатах НИР по 3 модулю; составление плана работы магистранта на 3(4) семестр; дискуссия по планам научных исследований магистрантов; сбор, обработку, анализ и систематизацию фактической информации по теме работы, получение системных знаний о деятельности кадровых структур, освоение методик определения социально-экономической эффективности систем и технологии управления персоналом, выработка умения использовать результаты расчетов для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, развития способностей оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации, изучение особенностей использования методов и программных средств обработки деловой информации; приобретение навыков анализа деятельности кадровых служб и управления персоналом, выработка способностей взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы, выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом; развитие методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом, приобретение навыка использования результатов анализа кадровых систем в управлении персоналом; сбор, обработка и анализ материалов для магистерской диссертации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «НТС (Экзамены по модулю «Модуль 3») включена в Модуль 3 Блока 1 (Дисциплины) вариативной части учебного плана ОПОП подготовки магистров по направлению **38.04.03 Управление персоналом**, магистерская программа **«Стратегическое управление персоналом»**.

Дисциплина «НТС (Экзамены по модулю «Модуль 3»)

 базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования и дисциплин «Актуальные проблемы современной экономики», «Методологические основы экономических исследований», «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент», «Этика и психология в профессиональной деятельности», «Тренинги в управлении», «Корпоративная культура развития», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Контроллинг персонала», «Правовое обеспечение управления персоналом», «Управленческий коучинг», «Технологии развития персонала», «Развитие мотивации персонала», «Профилактика конфликтов и стрессов», «Психологическое сопровождение кадровой работы», при выполнении ВКР.

Контроль знаний магистрантов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – **экзамен**

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа **«Стратегическое управление персоналом»** должна формировать следующие компетенции: ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-12, ПК-34, ПК-35, ПК-36.

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
ОПК-4: способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Знать: методы оценки эффективности использования и развития персонала. Уметь: Применять методы оценки эффективности использования и развития персонала, описывать в общих чертах задачи повышения эффективности использования и развития персонала. Владеть: практическими навыками оценки эффективности использования и развития персонала.	Практические занятия Самостоятельная работа
ОПК-5: способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Знать: технологию создания команды профессионалов Уметь: эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения Владеть: навыками командной работы, способностью отстаивать свою позицию и при этом находить компромисс	Практические занятия Самостоятельная работа

<p>ОПК-6: способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>	<p>Знать: основы теории корпоративной социальной ответственности, обсуждать и объяснить стратегию организации, в том числе ее кадровую стратегию. Уметь: использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии Владеть: методикой разработки программы корпоративной социальной ответственности компании, сформулировать принципы корпоративной социальной ответственности организации.</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-7: владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: современные технологии управления персоналом, объяснить и описать процедуры и механизмы эффективной реализации современных технологий управления персоналом в своей профессиональной деятельности. Уметь: реализовывать современные технологии управления персоналом в практической деятельности компании Владеть: современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-12: умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>	<p>Уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем Владеть: методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом Владеть: навыками системной организации работ по исследованию и проектированию систем управления персоналом в организации; структуризации и формирования системы управления</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ПК-34: владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<p>Знать: базовые положения основных социальных технологий; воспроизводить действующие государственные нормативно-методические документы, регламентирующие документирование управленческой деятельности и организацию социального развития; теоретические и практические вопросы в области социальной политики и управления социальным развитием организации; правовые способы закрепления использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации; методические подходы к реализации социального развития организации.</p> <p>Уметь: описывать правила составления и оформления управленческих документов в сфере социального развития организации; использовать современные технологии кадровой работы при разработке программ социального развития организации; разрабатывать и обосновывать предложения по использованию современных социальных технологий в работе с персоналом с точки зрения их соответствия законодательству; оценивать эффективность использования современных социальных технологий в работе с персоналом;</p> <p>Владеть: инструментами анализа и планирования социального развития организации и оценки его соответствия законодательству; навыками аргументирования оптимальности выбора соответствующих социальных технологий.</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-35: владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально- профилактическо й и консультационно й деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p>	<p>Знать: теоретические основы командной работы, психологические методы повышения эффективности кадровой работы, методы профилактики, диагностики и способы разрешения конфликтных ситуаций</p> <p>Уметь: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, грамотно использовать психологические методы подбора персонала и поддержания благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Владеть: современными и эффективными методами психологического сопровождения кадровой работы, владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, навыками диагностики и профилактики конфликтного поведения</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ПК-36: владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	<p>Знать: сообщить об умениях анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья, психологические методы подбора и отбора конкурентоспособного персонала, методы поддержания благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Уметь: анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы подбора персонала и психологической работы с ним, разрабатывать, внедрять и 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> <p>Владеть: методикой разработки программ подбора персонала и психологического сопровождения кадровой работы организации, способностью анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
--	--	---

4. Разделы дисциплины

1. Обсуждение содержания Модуля 3. Перечень дисциплин. Содержание НИР 3. Порядок прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности. Анализ отчетности по элементам Модуля, составление плана работы. Самостоятельное изучение Положения о практике и Рабочей программы практики, Анализ Учебного плана и Рабочей программы НИР 3. Подготовка к обсуждению содержания Модуля 3. Перечня дисциплин. Составление плана работы в Модуле 3
2. Обсуждение порядка прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности. Рассмотрение Рабочей программы практики, анализ необходимых сопутствующих документов: Приказа на практику, путевки на практику, Дневника прохождения практики, формы и содержания отчета по практике, сроков проведения практики. Выдача задания на практику.
3. Самостоятельное изучение материала по заявленной тематике лекции. Подбор вопросов для дискуссии
4. Публичное обсуждение хода образовательного процесса, результатов научно-исследовательской работы, прохождения практики
5. Отчет по результатам проведенного анализа работы коммерческого банка
6. Подготовка портфолио и индивидуального плана. Подготовка материалов к экзамену по НТС

МОДУЛЬ 4

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

МОДУЛЯ 4 «ИНВАРИАНТНЫЙ МОДУЛЬ »

Разработчик: канд. пс. н., доцент **Одинцова Ольга Витальевна**

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	2	3
Семестр:	4	5
Модуль:	4	4
Лекции:		
Практические:	42	45
Самостоятельная работа студента:	1038	819
Контроль:		
Общая трудоемкость дисциплин в зач. ед.	1080 30	864 24

1. Цель освоения Модуля 4

Целью модуля 4 является формирование у магистрантов общекультурных и общепрофессиональных компетенций, подтверждающих способность выпускника качественно выполнять профессиональные задачи в выбранной сфере деятельности. Освоение модуля предполагает учет основанной на личностных качествах способности обучающихся проявлять знания и умения в профессиональной деятельности по направлению 38.04.03 «Управление персоналом». Подготовка магистранта по модулю осуществляется в соответствии с требованиями стандартов к качеству обучения и особенностей выполнения служебных обязанностей на различных должностях в области управления персоналом. Практики, научно-исследовательская деятельность и выполнение выпускной квалификационной работы ориентированы на совершенствование умений и навыков, касающихся принятия грамотных решений по использованию современных кадровых технологий. В учебном процессе учитывается потенциал обучающихся, полученный при освоении дисциплин предыдущих периодов обучения. Учитывается направленность магистерской программы «Стратегическое управление персоналом», предполагающая приобретение углубленных в области регулирования трудовых отношений в различных областях и сферах человеческой деятельности.

Основными методологически задачами Модуля 4 являются:

1. Системный подход к построению структуры дисциплин Модуля.
2. Структурирование знаний на обособленные элементы, формирующие у магистрантов осознанную ясную перспективу личностного общекультурного, общепрофессионального и профессионального роста в области **социально-психологической деятельности**.
3. Обеспечение методически правильного согласования различных видов учебных элементов внутри Модуля по магистерским программам.
4. Эффективный контроль знаний магистрантов в порядке, предусмотренном модульным принципом и распределением по семестру промежуточных и итоговых форм контроля.
5. Возможность реализации методических принципов компетентностного подхода, при котором создаются предпосылки для развития способности выпускника действовать в различных ситуациях, демонстрируя личностные качества и возможность адекватной социальной и профессиональной адаптации.
6. Проверка сформированности полученных компетенций на государственной итоговой аттестации в виде защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

2. Место Модуля 4 в структуре ОПОП

Модуль 4 является инвариантным Модулем ОПОП по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент и является основой для освоения прохождения государственной итоговой аттестации.

Модуль 4 базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования, дисциплин модулей 1-3 магистратуры.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля по элементам Модуля.

Итоговая аттестация по Модулю 4 – Зачет с оценкой по Научно-техническому семинару (далее НТС) и защита выпускной квалификационной работы (ВКР).

2. Структура Модуля 4 Очная форма обучения

Содержание модуля 4	Семестр	Продолжительность в неделях	Форма контроля по элементам модуля
Производственная практика. Преддипломная практика	4	14	Зачет
Производственная практика. НИР 4	4	14	Зачет
«НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 4»»)	4	14	Зачет по Модулю 4 с оценкой
Подготовка и защита ВКР	4	6	Защита (Оценка)

Очно-заочная форма обучения

Содержание модуля 4	Семестр	Продолжительность в неделях	Форма контроля по элементам модуля
Производственная практика. Преддипломная практика	5	15	Зачет
Производственная практика. НИР 4	5	15	Зачет
«НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 4»»)	5	15	Зачет по Модулю 4 с оценкой
Подготовка и защита ВКР	5	6	Защита (Оценка)

3. Требования к результатам освоения Модуля 4

Реализация в Модуле 4 требований ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-9, ОПК-10, ОПК-11, ОПК-12, ДОПК-1, ПК-34, ПК-35, ПК-36

4. Распределение компетенций по элементам Модуля 4

Каждый элемент Модуля 4 формирует определенные общекультурные (ОК), общепрофессиональные (ОПК) и профессиональные (ПК) компетенции: ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-9, ОПК-10, ОПК-11, ОПК-12, ДОПК-1, ПК-34, ПК-35, ПК-36

Элемент модуля	Компетенции
Производственная практика. Преддипломная практика	ОК-3, ОПК-8, ОПК-12, ПК-34, ПК-35, ПК-36
Производственная практика. НИР 4	ОК-3; ОПК-4; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-12; ПК-34; ПК-36
«НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 4»»)	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-9, ОПК-10, ОПК-11, ОПК-12, ДОПК-1, ПК-34, ПК-35, ПК-36

Подготовка и защита ВКР	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-9, ОПК-10, ОПК-11, ОПК-12, ДОПК-1, ПК-34, ПК-35, ПК-36
-------------------------	--

Аннотация рабочей программы

«ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА 4»

Разработчик: канд. пс. н., доцент Одинцова Ольга Витальевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	2	3
Семестр:	4	5
Модуль:	4	4
Лекции:		
Практические:		
Самостоятельная работа студента:	576	360
Контроль:		
Общая трудоемкость дисциплины в часах	576	360
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	16	10
Итоговый контроль	Зачет	Зачет

1. Цели освоения практики

Целями освоения «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 4» являются: получение системных знаний о деятельности конкретной организации, проведение анализа и прогнозирование деятельности организации, определение ее конкурентной позиции; сбор, обработка и анализ материалов для выполнения магистерской диссертации; подготовка магистрантов к самостоятельной научно-исследовательской работе, основным результатом которой является подготовка рукописи и успешная защита магистерской диссертации; формирование навыков научно-исследовательской работы в профессиональной области и на их основе углубленное и творческое освоение учебного материала; освоение методологии организации и проведения научно-исследовательской работы; формирование навыков сбора и анализа научных источников, обобщения и критической оценки результатов научно-теоретических исследований; поиск, обработка, анализ и систематизация научно-экономической информации по выбранной научной проблеме, выбор методов и средств решения поставленных задач; частичная подготовка 3 главы диссертационного исследования; формирование навыков оформления и представления результатов научно-исследовательской работы в устной (доклады, выступления, сообщения) и письменной (отчеты по научным исследованиям, статьи и тезисы, магистерская диссертация и др.) формах.

2. Место практики в структуре ОПОП

«Производственная практика. Научно-исследовательская работа 4» включена в Модуль 4 Блока 2 (Практики, в том числе НИР) вариативной части подготовки магистров по направлению **38.04.03 Управление персоналом**, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом».

Дисциплина «Научно-исследовательская работа 4» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования и дисциплин «Актуальные проблемы современной экономики», «Методологические основы экономических исследований», «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент», «Этика и психология в профессиональной деятельности», «Актуальные проблемы современной экономики», «Методологические основы экономических исследований», «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент», «Этика и психология в профессиональной деятельности», «Корпоративная культура развития», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Контроллинг персонала», «Правовое обеспечение управления персоналом», «Управленческий коучинг», «Технологии развития персонала», «Развитие мотивации персонала», «Профилактика конфликтов и стрессов», «Психологическое сопровождение кадровой работы», при выполнении ВКР.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – **зачет**

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в практике требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерской программы позволяет формировать следующие компетенции: ОК-3; ОПК-4; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-12; ПК-34; ПК-36.

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
ОК-3-готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<p>Знать: социально-экономическую значимость будущей профессии. Иметь представление о видах профессиональной деятельности современных менеджеров по управлению персоналом и системе ключевых профессионально-значимых компетенций. Акцентировать внимание на самоменеджменте – как технике личной работы; способы саморазвития, самореализации</p> <p>Уметь: развивать технику самостоятельной работы; расставлять приоритеты, ставить личные цели, способность учиться на собственном опыте и опыте других; эффективно планировать свое время; обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания; использовать и развивать творческий потенциал.</p> <p>Владеть: методиками самодиагностики, навыками рефлексии, конструктивного взаимодействия, контроля за использованием рабочего времени, диагностики стрессовых состояний и психологической саморегуляции, самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам.</p>	Самостоятельная работа

<p>ОПК -4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>	<p>Знать: методику определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом, методы управленческих решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом и повышения эффективности использования и развития персонала уметь: анализировать экономическую информацию и систематизировать результаты анализа с целью принятия оптимальных управленческих решений в области организационного проектирования; способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи по развитию персонала. Владеть: способен применять на практике методику повышения мотивации персонала для решения задач повышения эффективности использования и развития персонала</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-7- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональн ой деятельности</p>	<p>методы внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации; современные технологии управления персоналом; систему оценки кадрового потенциала организации и направления его развития; принципы и методы разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала методы внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации; современные технологии управления персоналом; систему оценки кадрового потенциала организации и направления его развития; принципы и методы разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала методами диагностики персонала; современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации; системой оценки кадрового потенциала организации</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	<p>Знать: методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, методы управленческих решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом Уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем Владеть: методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, методами расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
--	--	-------------------------------

<p>ОПК-12</p> <p>умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>	<p>Знать :профессиональную и специальную терминологию, общие экономические законы и положения, характеризующие особенности теории организации и организационного проектирования; методы и способы обобщения, анализа и систематизации информации по теории организации и организационному проектированию с использованием современной техники и технологии; основные виды организационных структур; методы организационного проектирования</p> <p>уметь: анализировать полученную экономическую информацию и систематизировать результаты анализа с целью принятия оптимальных управленческих решений в области теории организации и организационного проектирования; осуществлять выбор целей, задач и технологий организационного проектирования с учетом особенностей трудового потенциала предприятия; применять на практике методы и технологии организационного проектирования с использованием современных тенденций развития</p> <p>владеть: навыками самостоятельного творческого использования теоретических знаний в области теории организации и организационного проектирования с учетом особенностей управления персоналом в профессиональной деятельности; методами анализа и оценки возможности использования на практике современных технологий организационного проектирования, прогнозированием организационных возможностей предприятия и рисков при внедрении современных технологий организационного проектирования</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-34</p> <p>владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<p>Знать: методы, приемы и основные проблемы в управлении человеческими ресурсами; основные составляющие, способствующие эффективному управлению человеческими ресурсами; значение руководителя и его влияния на эффективное управление человеческими ресурсами</p> <p>Уметь : умеет выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий; прогнозировать на основе стандартных теоретических и эконометрических моделей поведение экономических агентов,</p> <p>Владеть: способен применять на практике методику повышения мотивации и самомотивации персонала; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управлением кадровыми нововведениями); методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>ПК-36-владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	<p>Знать: профессиональную и специальную терминологию, общие законы и положения, характеризующие особенности программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья</p> <p>Уметь: умеет выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы решения ,анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья</p> <p>Владеть: применять на практике методики поддержания физического и душевного здоровья сотрудников; разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
--	--	-------------------------------

4. Способы, формы и места проведения «производственной практики. Научно-исследовательская работа 4»

4.1. Способы проведения – стационарная

4.2. Форма проведения: рассредоточенная

4.3. Место проведения: кафедра Управления, коммерческие организации различных организационно-правовых формы предпринимательской деятельности.

4.4. Способы и формы проведения для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Выбор способов, форм и мест проведения научно-исследовательской работы должен учитывать состояние здоровья и требования по доступности с использованием систем дистанционного обучения и применения компьютерных технологий.

5.Содержание практики

- 1.Подготовка плана выполнения научно-исследовательской работы
- 2.Подготовка скорректированного списка источников по теме исследования
- 3.Анализ деятельности конкретной коммерческой организации и обсуждение результатов анализа
4. Корректировка методов и средств научного исследования
5. Разработка и обоснование мероприятия по улучшению управленческой деятельности коммерческой организации
6. Обсуждение в виде дискуссии предлагаемых мероприятий
7. Обсуждение плана выполнения 3 главы магистерской диссертации
8. Подготовка тезисов доклада и доклада на конференции
9. Подготовка статьи к опубликованию
10. Подготовка презентации к докладу
11. Подготовка заключительного отчета по научно-исследовательской работе

Аннотация рабочей программы «ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА. ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА»

Разработчик: канд. пс. н., доцент Одинцова Ольга Витальевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	2	3
Семестр:	4	5
Модуль:	4	4
Лекции:		
Практические:		
Самостоятельная работа студента:	108	108
Контроль:		
Общая трудоемкость дисциплины в часах	108	108
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	3	3
Итоговый контроль	зачет	зачет

1. Цели освоения практики

Целями «Производственной практики. Преддипломной практики» являются: закрепление теоретических и профессиональных знаний, полученных при изучении дисциплин Учебного плана, прохождения НИР, прохождения практик по получению первичных профессиональных умений и навыков и профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности; подготовка магистранта к решению практических задач конкретной организации и выполнению магистерской диссертации.

2. Место практики в структуре ОПОП

«Производственная практика. Преддипломная практика» включена в Модуль 4 Блока 2 (Практики, в том числе НИР) вариантной части ОПОП учебного плана подготовки магистров по направлению **38.04.03 Управление персоналом**, магистерская программа «**Стратегическое управление персоналом**».

«Производственная практика. Преддипломная практика» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования и дисциплин «Актуальные проблемы современной экономики», «Методологические основы экономических исследований», «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент», «Этика и психология в профессиональной деятельности», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Развитие мотивация персонала», «Управленческий коучинг», «Психологическое сопровождение кадровой работы».

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – **зачет**.

3. Требования к результатам освоения практики

Реализация в практике требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы: «**Стратегическое планирование персонала**» должна формировать следующие компетенции: ОК-3,ОПК-8,ОПК-12,ПК-34,ПК-35,ПК-36

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций

<p>ОК-3- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p>	<p>Знать: Виды профессиональной деятельности современных менеджеров по управлению персоналом и систему ключевых профессионально-значимых компетенций. Акцентировать внимание на саморазвитии– как технике личной работы; способы саморазвития, самореализации</p> <p>Уметь: развивать технику самостоятельной работы; расставлять приоритеты, ставить личные цели, способность учиться на собственном опыте и опыте других; эффективно планировать свое время; обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания; использовать и развивать творческий потенциал.</p> <p>Владеть: методиками самодиагностики, навыками рефлексии, конструктивного взаимодействия, контроля за использованием рабочего времени, диагностики стрессовых состояний и психологической саморегуляции, самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	<p>Знать: методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, методы управленческих решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом</p> <p>Уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p> <p>Владеть: методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, методами расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>	<p>Знать: систему управления персоналом; логику и порядок планирования и организации исследования, принципы оценки результатов исследования и проектирования. Уметь: определять проблему, проводить диагностику систем управления персоналом, проектировать систему управления персоналом, планировать мероприятия по её внедрению, оценивать их эффективность и внедрять разработанную систему управления персоналом. Владеть: навыками системной организации работ по исследованию и проектированию систем управления персоналом в организации; структуризации и формирования системы управления</p>	<p>Самостоятельна я работа</p>
<p>ПК-34 владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<p>Знать: базовые положения основных социальных технологий; регламентирующие документирование управленческой деятельности и организацию социального развития; теоретические и практические вопросы в области социальной политики и управления социальным развитием организации; правовые способы закрепления использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации; методические подходы к реализации социального развития организации. Уметь: использовать современные технологии кадровой работы при разработке программ социального развития организации; разрабатывать и обосновывать предложения по использованию современных социальных технологий в работе с персоналом с точки зрения их соответствия законодательству; оценивать эффективность использования современных социальных технологий и планов в работе с персоналом Владеть: современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управлением кадровыми нововведениями); методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом, методикой социально-психологической диагностики личности и технологиями развития персонала</p>	<p>Самостоятельна я работа</p>
<p>ПК-35: владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической,</p>	<p>Знать: теоретические основы командообразования, психологические методы повышения эффективности кадровой работы Уметь: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, грамотно использовать психологические методы подбора персонала и поддержания благоприятного психологического климата в коллективе Владеть: современными и эффективными методами психологического сопровождения кадровой работы, владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, навыками психокоррекции, диагностики и профилактики</p>	<p>Самостоятельна я работа</p>

социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	конфликтного поведения	
ПК-36: владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>Знать: психологические методы подбора, отбора и найма конкурентоспособного персонала, анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников ,методы поддержания благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Уметь: анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы подбора персонала и психологической работы с ним, разрабатывать, внедрять и 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> <p>Владеть: методикой разработки программ подбора персонала и психологического сопровождения кадровой работы организации, способностью анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	Самостоятельная работа

4. Способы, формы и места проведения практики

4.1. Способ проведения практики – стационарная

4.2. Форма проведения практики рассредоточенная

4.3. Место проведения практики кафедра Управления, государственные и муниципальные службы управления, высшие учебные заведения, научно-исследовательские организации, службы управления персоналом, промышленные предприятия, предприятия и организации сервиса и торговли.

4.4. Способы и формы проведения практик для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Выбор способов, форм и мест прохождения практик должен учитывать состояние здоровья и требования по доступности с использованием систем дистанционного обучения и применения компьютерных технологий.

5.Содержание практики

1. Подготовительный этап: Ознакомление с программой практики и получаемыми в результате ее прохождения компетенциями, целями и задачами практики; знакомство с местом прохождения практики, с профилем организации и особенностями ее сферы деятельности, в том числе в области маркетинга; определение источников и методов сбора информации, необходимой для прохождения практики.

2. Основной этап: Сбор и обработка данных конкретной организации, необходимых на апробации и экономического обоснования предложенных в магистерской диссертации рекомендаций по совершенствованию деятельности организации. Выступление с докладом о ходе практики на научно-техническом семинаре. Подготовка статьи по теме исследования (желательно)

3. Заключительный этап, в том числе составление отчета по практике.

Аннотация рабочей программы МОДУЛЬ 4

«НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 4»)

Разработчики: Разработчик: канд. пс. н., доцент Одинцова Ольга Витальевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
	2	3
Курс:	4	5
Семестр:	4	4
Модуль:		
Лекции:	42	45
Практические:	30	27
Самостоятельная работа студента:		
Контроль:		
Общая трудоемкость дисциплины в часах	72	72
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	2	2
Итоговый контроль	зачет с оценкой	зачет с оценкой

1. Цели освоения дисциплины

Дисциплина «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 4»)

 является формой сквозной организации и контроля научно-исследовательской работы магистрантов, прохождения преддипломной практики и выполнения ВКР в четвертом Модуле, необходимой для контроля уровня освоения всех общекультурных, общепрофессиональных компетенций и всех профессиональных компетенций, относящихся к организационно-управленческому и аналитическому видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована магистерская программа «Управление финансами, инвестициями и рисками».

Целями освоения дисциплины «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 4»)

 являются: закрепление и расширение теоретических знаний, полученных при изучении дисциплин базового модуля 1, вариативного модуля 2 и модуля 3; получение компетенций и профессиональных навыков самостоятельной научной работы; контроль за отдельными этапами выполнения магистерской диссертации и плана обучения в 4 модуле; овладение методологической основой научного творчества, технологией подготовки научных работ, правилами их оформления; подготовка к публичной защите магистерской диссертации.

В ходе НТС предусмотрено ознакомление с рабочей программой научно-технического семинара и получаемыми в результате его проведения компетенциями, целями и задачами научно-исследовательской и аналитической работы; доклады магистрантов о результатах НИР по 3 модулю; составление плана работы магистранта на 4(5) семестр; дискуссия по планам научных исследований магистрантов; сбор, обработка, анализ и систематизация фактической информации по теме работы, сбор, обобщение и обработка результатов научных исследований, полученных в рамках проведенной научно-исследовательской работы; отчет по этапу исследования и плану обучения 4 модуля.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 4»)

 включена в Модуль 4 блока 1 (Дисциплины) вариативной части учебного плана ОПОП подготовки магистров по направлению 38.04.03 **Управление персоналом**, магистерская программа «**Стратегическое управление персоналом**».

Дисциплина «Научно-технический семинар» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования и всех дисциплин Учебного плана, а также при выполнении научно-исследовательской работы по выбранной научной теме.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – **зачет с оценкой.**

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОК-1,ОК-2,ОК-3,ОПК-1,ОПК-2,ОПК-3,ОПК-4,ОПК-5,ОПК-6,ОПК-7,ОПК-8,ОПК-9,ОПК-10,ОПК-11,ОПК-12, ПК-34,ПК-35,ПК-36, ДОПК-1.

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
ОК-1: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	<p>Знать: специфику научного знания в области; основные проблемы современной науки и приемы самообразования в области теории и практики управления персонала.</p> <p>Уметь: приобретать систематические знания в выбранной проблемной области, анализировать возникающие в процессе научного исследования проблемы с точки зрения современных научных проблем, осмысливать и делать обоснованные выводы из новой научной и учебной отечественной и зарубежной литературы.</p> <p>Владеть: понятийным аппаратом в области банковской теории и практики, навыками научного анализа и прогнозирования в научно-исследовательской и практической деятельности, навыками приобретения новых умений и знаний в области банковской теории и практики</p>	Практические занятия Самостоятельная работа
ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	<p>Знать: основные методические подходы к процедурам подготовки и принятия решения организационно-управленческого характера в нестандартных ситуациях, социальные последствия неверных решений при принятии кадровых решений.</p> <p>Уметь: анализировать сильные и слабые стороны принятого решения, взвешивать возможности и риски, нести ответственность за принятые решения</p> <p>Владеть: основными навыками разработки организационно-управленческих решений, анализа возможных последствий, оценки эффективности принятых решений, методами действия в нестандартных ситуациях</p>	Практические занятия Самостоятельная работа
ОК-3: готовностью к саморазвитию,	Знать: социально-экономическую значимость будущей профессии. Иметь представление о видах профессиональной деятельности современных менеджеров	Практические занятия

<p>самореализации, использованию творческого потенциала</p>	<p>по управлению персоналом и системе ключевых профессионально-значимых компетенций. Уметь: осваивать новые методы научных исследований, ориентироваться в новой меняющейся экономической обстановке при проведении исследований развивать технику самостоятельной работы; расставлять приоритеты, ставить личные цели, способен учиться на собственном опыте и опыте других; эффективно планировать свое время; обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Владеть: способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, навыками быстрой адаптации к изменениям условий внутренней и внешней среды при анализе работы с персоналом, разрабатывать навыки рефлексии, конструктивного взаимодействия, контроля за использованием рабочего времени, диагностики стресса и психологической саморегуляции, самоуправления.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: основные виды коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности применяемые в экономической теории и практике,; способы сбора информации для самостоятельного проведения исследований. Уметь: описать актуальность, цели, задачи и практическое значение научного исследования на основе анализа тенденций развития современной экономики; применять основные технологии самостоятельного проведения исследований. Владеть: способами сбора, систематизации и обобщения информации по выбранной теме научного исследования; навыками готовить обзоры по актуальным экономическим проблемам, реферирования и рецензирования текстов, статей, научных работ, подготовки докладов.</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать: аппарата управления организации, основные подразделения и принципы работы, основные методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различия Уметь: вносить изменения в структуру аппарата управления, использовать на практике основные методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий Владеть: методами мотивации, стимулирования действий работников при руководстве трудовым коллективом</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом</p>	<p>Знать: основные методические подходы к процедурам подготовки и принятия решения организационно-управленческого характера в области управления персоналом, технологию управления персоналом, управление нововведениями в кадровой работе; анализ и описание работы и рабочего места; оценку качества труда и трудовой жизни персонала; оценку результативности труда персонала организации; основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления.</p> <p>Уметь: анализировать сильные и слабые стороны организационно-управленческого решения, взвешивать возможности и риски, нести ответственность за принятые решения</p> <p>Владеть: основными навыками разработки организационно-управленческих решений, анализа возможных последствий их реализации, оценки эффективности принятых решений.</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК - 4: способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>	<p>Знать: методы оценки эффективности использования и развития персонала</p> <p>Уметь: Применять методы оценки эффективности использования и развития персонала</p> <p>Владеть: практическими навыками оценки эффективности использования и развития персонала</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-5: способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p>	<p>Знать: методы убеждения, теоретические основы образования и функционирование групп и команд, способы стимулирования и мотивации персонала организации</p> <p>Уметь: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения, мотивировать сотрудников к командной работе, воздействовать на мотивацию своих подчинённых</p> <p>Владеть: способами и методами самоменеджмента, поиска компромиссных решений.</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-6: способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>	<p>Знать: принципы корпоративной социальной ответственности, функциональные особенности корпоративного управления ; различные подходы к формированию корпоративной стратегии компании и особенности их практической реализации Уметь: комплексно оценивать варианты стратегического развития компании; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы кадровой стратегии и оценивать их влияние на организацию; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; уметь формировать и учитывать сценарии будущего развития организации и ее окружения использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратеги Владеть: навыками определения стратегических целей и направлений развития компании; навыками разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений, предложить варианты реализации данных стратегий</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: методы внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации; современные технологии управления персоналом; систему оценки кадрового потенциала организации и направления его развития; принципы и методы разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала. Уметь: использовать навыки внедрения технологий в отборе, подборе, найме персонала, стратегии управления персоналом организации; использовать современные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности Владеть: методами диагностики персонала ; современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации; системой оценки кадрового потенциала организации и направления его развития;</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	<p>Знать: определение социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом; методику ее определения, расчетов для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом Уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем Владеть: методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p>	<p>Знать: сущность современной государственной кадровой политики; основы государственного управления; основные направления разработки кадровой политики и инструменты ее реализации в практике отечественных и зарубежных организаций; подходы к совершенствованию государственной кадровой политики; виды и методы организационного планирования в организации; роль и место управления персоналом в управлении организацией; связь управления персоналом со стратегическими целями и задачами организации Уметь: выбирать приоритетные направления деятельности в системах управления персоналом организаций; оценивать влияние макроэкономической среды и органов государственного управления на формирование систем управления кадрами и развитие человеческих ресурсов; проектировать эффективные системы управления персоналом, выполнять оценку и аттестацию персонала Владеть: инструментарием кадровой политики в государственных и негосударственных структурах; навыками реализации кадровой и социальной политики; технологиями планирования, оценки и анализа практической реализацией кадровой политики; технологиями и задачами кадрового планирования</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-10 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</p>	<p>Знать: методы и программные средства обработки деловой информации, основные информационные технологии в сфере управления персоналом; принципы, методы и технологии корпоративных информационных систем; использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований; основы организационного моделирования; готовить аналитические материалы по результатам их применения Уметь: производить расчеты на основании типовых методик; проводить количественное прогнозирование и моделирование; анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы; строить на основе описания ситуаций стандартные теоретические модели, составлять психологический портрет специалиста; анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты.</p> <p>Владеть: навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений; методикой построения организационно-управленческих моделей; информационными технологиями для прогнозирования подбора кадров: эффективно использовать корпоративные информационные системы</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>	<p>Знать: сущность научной проблемы и научной задачи; нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; методы анализа научной информации, изучения отечественного и зарубежного опыта по тематике исследования Уметь: осуществлять подбор и проводить анализ научной информации; ставить задачи для научного исследования на основе анализа научной литературы; содержательно и лаконично излагать полученные результаты научных исследований, и правильно оформлять их. Владеть: навыками проведения конкретных научных исследований в рамках работ по научным темам; навыками грамотного изложения результатов собственных научных исследований (отчеты, рефераты, доклады и др.); способностью аргументированно защищать и обосновывать полученные результаты исследований.</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>	<p>Знать: содержание общенаучных и конкретных методов исследования систем управления персоналом; логику и порядок планирования и организации исследования, принципы оценки результатов исследования и проектирования Уметь: определять проблему, проводить диагностику систем управления персоналом, проектировать систему управления персоналом, планировать мероприятия по её внедрению, оценивать их эффективность и внедрять разработанную систему управления персоналом Владеть: навыками системной организации работ по исследованию и проектированию систем управления персоналом в организации; структуризации и формирования системы управления</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-34 владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<p>Знать: базовые положения основных социальных технологий, регламентирующие документирование управленческой деятельности и организацию социального развития; теоретические и практические вопросы в области социальной политики и управления социальным развитием организации; правовые способы закрепления использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации; методические подходы к реализации социального развития организации. Уметь: использовать современные технологии кадровой работы при разработке программ социального развития организации; разрабатывать и обосновывать предложения по использованию современных социальных технологий в работе с персоналом с точки зрения их соответствия законодательству; оценивать эффективность использования современных социальных технологий и планов в работе с персоналом Владеть: современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управлением кадровыми нововведениями); методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом, методикой социально-психологической диагностики личности и технологиями развития персонала</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

<p>ПК-35: владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p>	<p>Знать: теоретические основы командообразования, психологические методы повышения эффективности кадровой работы Уметь: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, грамотно использовать психологические методы подбора персонала и поддержания благоприятного психологического климата в коллективе Владеть: современными и эффективными методами психологического сопровождения кадровой работы, владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, навыками психокоррекции, диагностики и профилактики конфликтного поведения</p>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-36: владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	<p>Знать: психологические методы подбора, отбора и найма конкурентоспособного персонала, анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников ,методы поддержания благоприятного психологического климата в коллективе Уметь: анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы подбора персонала и психологической работы с ним, разрабатывать, внедрять и 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 Владеть: методикой разработки программ подбора персонала и психологического сопровождения кадровой работы организации, способностью анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	<p>Практические занятия Самостоятельная работа</p>

ДОПК-1 – Способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования	Знать: основные методические подходы к процедурам подготовки и принятия решений организационно-управленческого и научного характера в области управления персоналом, развития кадрового потенциала, расширения спектра возможностей по управлению персоналом. Уметь: анализировать сильные и слабые стороны организационно-управленческого решения, взвешивать возможности и риски, нести ответственность за принятые решения в области управления персоналом, развивать научную базу в области управления персоналом. Владеть: основными навыками разработки организационно-управленческих решений, анализа возможных последствий их реализации, оценки эффективности, подготовки научного обоснования необходимости их принятия.	Практические занятия Самостоятельная работа
--	--	--

1. Разделы дисциплины

1. Обсуждение содержания Модуля 4. Перечень дисциплин. Содержание НИР 4. Порядок прохождения преддипломной практики. Анализ отчетности по элементам Модуля, составление плана работы
2. Обсуждение порядка прохождения преддипломной практики. Рассмотрение Рабочей программы практики, анализ необходимых сопутствующих документов: Приказа на практику, Дневника прохождения практики, формы и содержания отчета по практике, сроков проведения практики. Выдача задания на практику.
3. Обсуждение результатов исследования, уточнение правил оформления работы, рассмотрение вопросов о возможности апробации работы
4. Обсуждение процедуры защиты ВКР, требований к рецензентам
5. Процедура сдачи документов после защиты ВКР
6. Обсуждение правильности оформления ВКР прохождения практики, заполнение портфолио
7. Процедура проверки ВКР на антиплагиат, распечатка заключения о проценте заимствований
9. Предзащита ВКР

Аннотация рабочей программы «ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ» (Подготовка и защита ВКР)

Разработчик: канд. пс. н., доцент **Одинцова Ольга Витальевна**

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	2	3
Семестр:	4	5
Модуль:	4	4
Лекции:		
Практические:		
Самостоятельная работа студента:	324	324
Контроль:		
Общая трудоемкость дисциплины в часах	324	324
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	9	9

1. Цели ГИА

Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня освоения компетенций и профессиональной подготовки выпускников требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по

направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, а также систематизация, закрепление и расширение знаний и навыков по направлению магистерской программы и применение этих знаний при решении конкретных научных и практических задач.

Государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, предусмотрена государственная аттестация выпускников (магистрантов) в виде:

- государственного экзамена (по решению ВУЗа);
- выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

По решению Ученого Совета РГУ им. А.Н. Косыгина государственная аттестация по всем направлениям подготовки включает в себя только проведение защиты Выпускной квалификационной работы

2. Место ГИА в структуре ОПОП

Государственная итоговая аттестация включена в Модуль 4 Блока 3 базовой части учебного плана ОПОП подготовки магистров по направлению **38.04.03 Управление персоналом**, магистерская программа «**Стратегическое управление персоналом**».

Цель магистерской программы – развитие у обучающихся студентов личностных качеств и формирование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП по направлению **38.04.03 Управление персоналом**, магистерская программа «**Стратегическое управление персоналом**».

Государственная итоговая аттестация базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций дисциплин «Актуальные проблемы современной экономики», «Методологические основы экономических исследований», «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент», «Этика и психология в профессиональной деятельности», «Тренинги в управлении», «Корпоративная культура развития», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Контроллинг персонала», «Правовое обеспечение управления персоналом», «Управленческий коучинг», «Технологии развития персонала», «Развитие мотивации персонала», «Профилактика конфликтов и стрессов», «Психологическое сопровождение кадровой работы», при выполнении работы по выбранной научной теме, прохождении всех видов практик.

Итоговая аттестация по дисциплине – защита выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) с оценкой.

3. Требования к результатам ГИА

Реализация в дисциплине требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-9, ОПК-10, ОПК-11, ОПК-12, ПК-34, ПК-35, ПК-36, ДОПК-1.

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------------

<p>ОК-1: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу</p>	<p>Знать: специфику научного знания в области; основные проблемы современной науки и приемы самообразования в области теории и практики управления персоналом. Уметь: приобретать систематические знания в выбранной проблемной области, анализировать возникающие в процессе научного исследования проблемы с точки зрения современных научных проблем, осмысливать и делать обоснованные выводы из новой научной и учебной отечественной и зарубежной литературы. Владеть: понятийным аппаратом в области банковской теории и практики, навыками научного анализа и прогнозирования в научно-исследовательской и практической деятельности, навыками приобретения новых умений и знаний в области банковской теории и практики</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p>	<p>Знать: основные методические подходы к процедурам подготовки и принятия решения организационно-управленческого характера в нестандартных ситуациях, социальные последствия неверных решений при принятии кадровых решений. Уметь: анализировать сильные и слабые стороны принятого решения, взвешивать возможности и риски, нести ответственность за принятые решения Владеть: основными навыками разработки организационно-управленческих решений, анализа возможных последствий, оценки эффективности принятых решений, методами действия в нестандартных ситуациях</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>ОК-3: готовностью саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p>	<p>Знать: социально-экономическую значимость будущей профессии. Иметь представление о видах профессиональной деятельности современных менеджеров по управлению персоналом и системе ключевых профессионально-значимых компетенций.</p> <p>Уметь: осваивать новые методы научных исследований, ориентироваться в новой меняющейся экономической обстановке при проведении исследований развивать технику самостоятельной работы; расставлять приоритеты, ставить личные цели, способен учиться на собственном опыте и опыте других; эффективно планировать свое время; обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p> <p>Владеть: способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, навыками быстрой адаптации к изменениям условий внутренней и внешней среды при анализе работы с персоналом, разрабатывать навыки рефлексии, конструктивного взаимодействия, контроля за использованием рабочего времени, диагностики стресса и психологической саморегуляции, самоуправления.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-1: готовностью коммуникации устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: основные виды коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности применяемые в экономической теории и практике,; способы сбора информации для самостоятельного проведения исследований.</p> <p>Уметь: описать актуальность, цели, задачи и практическое значение научного исследования на основе анализа тенденций развития современной экономики; применять основные технологии самостоятельного проведения исследований.</p> <p>Владеть: способами сбора, систематизации и обобщения информации по выбранной теме научного исследования; навыками готовить обзоры по актуальным экономическим проблемам, реферирования и рецензирования текстов, статей, научных работ, подготовки докладов.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать: аппарата управления организации, основные подразделения и принципы работы, основные методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различия Уметь: вносить изменения в структуру аппарата управления, использовать на практике основные методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различия Владеть: методами мотивации, стимулирования действий работников при руководстве трудовым коллективом</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом</p>	<p>Знать: основные методические подходы к процедурам подготовки и принятия решения организационно-управленческого характера в области управления персоналом, технологию управления персоналом, управление нововведениями в кадровой работе; анализ и описание работы и рабочего места; оценку качества труда и трудовой жизни персонала; оценку результативности труда персонала организации; основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления. Уметь: анализировать сильные и слабые стороны организационно-управленческого решения, взвешивать возможности и риски, нести ответственность за принятые решения Владеть: основными навыками разработки организационно-управленческих решений, анализа возможных последствий их реализации, оценки эффективности принятых решений.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК - 4: способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>	<p>Знать: методы оценки эффективности использования и развития персонала Уметь: Применять методы оценки эффективности использования и развития персонала Владеть: практическими навыками оценки эффективности использования и развития персонала</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-5: способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p>	<p>Знать: методы убеждения, теоретические основы образования и функционирование групп и команд, способы стимулирования и мотивации персонала организации Уметь: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения, мотивировать сотрудников к командной работе, воздействовать на мотивацию своих подчинённых Владеть: способами и методами самоменеджмента, поиска компромиссных решений.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-6: способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>	<p>Знать: принципы корпоративной социальной ответственности, функциональные особенности корпоративного управления ; различные подходы к формированию корпоративной стратегии компании и особенности их практической реализации Уметь: комплексно оценивать варианты стратегического развития компании; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы кадровой стратегии и оценивать их влияние на организацию; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; уметь формировать и учитывать сценарии будущего развития организации и ее окружения использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратеги Владеть: навыками определения стратегических целей и направлений развития компании; навыками разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений, предложить варианты реализации данных стратегий</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: методы внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации; современные технологии управления персоналом; систему оценки кадрового потенциала организации и направления его развития; принципы и методы разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала. Уметь: использовать навыки внедрения технологий в отборе, подборе, найме персонала, стратегии управления персоналом организации; использовать современные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности Владеть: методами диагностики персонала ; современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации; системой оценки кадрового потенциала организации и направления его развития;</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	<p>Знать: определение социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом; методику ее определения, расчетов для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом Уметь: использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем Владеть: методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p>	<p>Знать: сущность современной государственной кадровой политики; основы государственного управления; основные направления разработки кадровой политики и инструменты ее реализации в практике отечественных и зарубежных организаций; подходы к совершенствованию государственной кадровой политики; виды и методы организационного планирования в организации; роль и место управления персоналом в управлении организацией; связь управления персоналом со стратегическими целями и задачами организации</p> <p>Уметь: выбирать приоритетные направления деятельности в системах управления персоналом организаций; оценивать влияние макроэкономической среды и органов государственного управления на формирование систем управления кадрами и развитие человеческих ресурсов; проектировать эффективные системы управления персоналом, выполнять оценку и аттестацию персонала</p> <p>Владеть: инструментарием кадровой политики в государственных и негосударственных структурах; навыками реализации кадровой и социальной политики; технологиями планирования, оценки и анализа практической реализацией кадровой политики; технологиями и задачами кадрового планирования</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
--	---	--

<p>ОПК-10 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</p>	<p>Знать: методы и программные средства обработки деловой информации, основные информационные технологии в сфере управления персоналом; принципы, методы и технологии корпоративных информационных систем; использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований; основы организационного моделирования; готовить аналитические материалы по результатам их применения Уметь: производить расчеты на основании типовых методик; проводить количественное прогнозирование и моделирование; анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы; строить на основе описания ситуаций стандартные теоретические модели, составлять психологический портрет специалиста; анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты. Владеть: навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений; методикой построения организационно-управленческих моделей; информационными технологиями для прогнозирования подбора кадров: эффективно использовать корпоративные информационные системы</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>	<p>Знать: сущность научной проблемы и научной задачи; нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; методы анализа научной информации, изучения отечественного и зарубежного опыта по тематике исследования Уметь: осуществлять подбор и проводить анализ научной информации; ставить задачи для научного исследования на основе анализа научной литературы; содержательно и лаконично излагать полученные результаты научных исследований, и правильно оформлять их. Владеть: навыками проведения конкретных научных исследований в рамках работ по научным темам; навыками грамотного изложения результатов собственных научных исследований (отчеты, рефераты, доклады и др.); способностью аргументированно защищать и обосновывать полученные результаты исследований.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>	<p>Знать: содержание общенаучных и конкретных методов исследования систем управления персоналом; логику и порядок планирования и организации исследования, принципы оценки результатов исследования и проектирования Уметь: определять проблему, проводить диагностику систем управления персоналом, проектировать систему управления персоналом, планировать мероприятия по её внедрению, оценивать их эффективность и внедрять разработанную систему управления персоналом Владеть: навыками системной организации работ по исследованию и проектированию систем управления персоналом в организации; структуризации и формирования системы управления</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-34 владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<p>Знать: базовые положения основных социальных технологий, регламентирующие документирование управленческой деятельности и организацию социального развития; теоретические и практические вопросы в области социальной политики и управления социальным развитием организации; правовые способы закрепления использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации; методические подходы к реализации социального развития организации. Уметь: использовать современные технологии кадровой работы при разработке программ социального развития организации; разрабатывать и обосновывать предложения по использованию современных социальных технологий в работе с персоналом с точки зрения их соответствия законодательству; оценивать эффективность использования современных социальных технологий и планов в работе с персоналом Владеть: современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управлением кадровыми нововведениями); методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом, методикой социально-психологической диагностики личности и технологиями развития персонала</p>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>ПК-35: владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p>	<p>Знать: теоретические основы командообразования, психологические методы повышения эффективности кадровой работы Уметь: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, грамотно использовать психологические методы подбора персонала и поддержания благоприятного психологического климата в коллективе Владеть: современными и эффективными методами психологического сопровождения кадровой работы, владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, навыками психокоррекции, диагностики и профилактики конфликтного поведения</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-36: владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	<p>Знать: психологические методы подбора, отбора и найма конкурентоспособного персонала, анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников ,методы поддержания благоприятного психологического климата в коллективе Уметь: анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы подбора персонала и психологической работы с ним, разрабатывать, внедрять и 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 Владеть: методикой разработки программ подбора персонала и психологического сопровождения кадровой работы организации, способностью анализировать, разрабатывать, внедрять и 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>	<p>Самостоятельная работа</p>

<p>ДОПК-1 – Способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования</p>	<p>Знать: цели, задачи научного исследования на основе анализа тенденций развития экономики и сферы управления персоналом; актуальные проблемы управления персоналом на современном этапе; механизмы функционирования кадровых структур. Уметь: описать актуальность, цели, задачи и практическое значение научного исследования на основе анализа тенденций развития современной сферы управления персоналом; применять основные технологии самостоятельного проведения исследований в области управления персоналом. применительно к конкретным условиям. Владеть: способами сбора, систематизации и обобщения информации по выбранной теме научного исследования; навыками подготовки, научной работы в виде магистерской диссертации, подготовки докладов и презентаций, написания научных статей по теме исследования.</p>	<p>Самостоятельная работа</p>
--	---	-----------------------------------

4. Содержание ГИА

1. Требования к подготовке и оформлению ВКР. Оформление по ГОСТ (нормоконтроль)
2. Обоснование актуальности темы исследования и ее научно-практическая новизна
3. Использование современных научных методов исследования. Новизна и оригинальность предложений по итогам исследования
4. Своевременность выполнения графика написания итоговой выпускной квалификационной работы и ее проверка на антиплагиат
5. Качество доклада на защите. Качество ответов на дополнительные вопросы. Оценка работы студента в отзыве руководителя. Оценка рецензента.

Аннотация рабочей программы «Кадровая политика»

Разработчик: канд пс.. наук, доц. Одинцова Ольга Витальевна

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	2	2
Семестр:	2	3
Модуль:	2	2
Лекции:	18	18
Практические:	18	18
Самостоятельная работа студента:	36	36
Контроль:		
Общая трудоемкость дисциплины в часах	72	72
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	2	2
Итоговый контроль	зачет	зачет

1. Цели освоения дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины «Кадровая политика» является подготовка магистров, обладающих набором компетенций и современных знаний, умений и навыков, необходимых в профессиональной деятельности, включающих знание нормативно-

правовой базы в сфере управления персоналом, умение применять на практике действующие нормы Трудового кодекса РФ и иные законодательные акты, регламентирующие деятельность кадровых служб организаций, с целью достижения эффективной деятельности организации в вопросах управления персоналом организации; выбора кадровой политики организации при смене парадигмы управления в период радикальных преобразований в экономике Российской Федерации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Кадровая политика» включена в Модуль 4 (Дисциплины) факультативы учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» и является дисциплиной факультатива для студентов.

Дисциплина «Кадровая политика» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования и дисциплин «Правовое обеспечение управления персоналом», «Технологии развития персонала», является факультативом для освоения вариативных дисциплин Модуля 4 .

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – зачет.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.04 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ОК-1; ОПК-5, ПК-34.

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	<p>Знать: основные положения законодательства РФ, регулирующие процессы управления в организации; основные положения методологических и теоретических основ экономических теорий.</p> <p>Уметь: применять в рамках экономических исследований методы абстрактного мышления, анализ и синтез. использовать положения законодательства РФ, регулирующие процессы управления в организации, органах власти и государственного управления, в процессе исполнения должностных обязанностей;</p> <p>Владеть: навыками адресного применения положений законодательства РФ, регулирующих процессы управления в организации, органах власти и государственного управления, в процессе решения конкретных управленческих задач, различными способами формализации и решения экономических проблем</p>	<p>Лекции Практические занятия. Самостоятельная работа</p>

<p>ОПК-5: способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p>	<p>Знать: теоретические основы командообразования, стимулирования и мотивации персонала организации, самостоятельно планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; Уметь: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения, мотивировать сотрудников к командной работе, воздействовать на мотивацию своих подчинённых Владеть: способами и методами самомотивации, поиска компромиссных решений, способностью руководить самостоятельным направлением работ в рамках участия в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций.</p>	<p>Лекции Практические занятия Самостоятельная работа</p>
<p>ПК-34 владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<p>Знать: методы социально-психологических исследований; теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества персонала; методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом Уметь: использовать положения законодательства РФ, регулирующие процессы управления в организации, органах власти и государственного управления, в процессе исполнения должностных обязанностей; использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем Владеть: навыками адресного применения положений законодательства РФ, регулирующих процессы управления в организации, современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей</p>	

	деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управлением кадровыми нововведениями); методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом, методикой социально-психологической диагностики личности и технологиями развития персонала	
--	--	--

4. Разделы дисциплины

1. Кадровая политика: теории, философия и концепции управления персоналом
2. Кадровое, информационное и правовое обеспечение системы управления персоналом
3. Анализ кадрового потенциала организации.
4. Оценка эффективности управления персоналом

Факультативные дисциплины Аннотация рабочей программы «ДЕЛОВОЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК (базовый уровень)»

Разработчики: Казакова Е.В.

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	1
Семестр:	1	1
Модуль:	1	1
Лекции:	0	0
Практические:	54	54
Самостоятельная работа студента:	54	54
Общая трудоемкость дисциплины в часах	108	108
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	3	3
Итоговый контроль	Зачет с оценкой	Зачет с оценкой

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Деловой иностранный язык (базовый уровень)» является получение знаний одинаково значимых для всех направлений укрупненной группы 38.04.00, независимо от наименования магистерской программы и вида профессиональной деятельности, к которой готовится магистр. Общая цель освоения дисциплины состоит в освоении и развитии коммуникативных компетенций, позволяющих осуществлять устные и письменные формы общения в избранной экономической области, владеть навыками устного и письменного перевода специальной экономической литературы, производить информационную обработку текстов на английском языке в рамках широкого спектра тем по экономической проблематике, готовить презентации и выступать с докладами по выбранной теме исследования на иностранном языке, участвовать в профессиональных дискуссиях и обмене мнениями по актуальным экономическим проблемам современности. Дисциплина позволяет формировать готовность магистрантов к применению полученных знаний и умений в дальнейшей профессиональной работе, формирование практического владения

иностранным языком как средством общения в повседневной деятельности, научной работе, для самообразования.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Деловой иностранный язык (базовый уровень)» включена в факультативные дисциплины учебных планов подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Деловой иностранный язык (базовый уровень)» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования и является базовой для освоения вариативных дисциплин Модуля 2 и Модуля 3 всех магистерских программ в рамках направления 38.04.03.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – зачет с оценкой

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом должна формировать следующие компетенции: ОК-3,ОПК-1

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
ОК – 3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знать: специальную терминологию изучаемой проблемной области в различных направлениях управления персоналом Уметь: вести аналитическую и исследовательскую работу в различных организациях и на предприятиях с использованием материалов на иностранном языке, выполнять переводы в рамках своих профессиональных компетенций, вести диалог, переписку, переговоры, выступать с докладами, участвовать в дискуссиях Владеть: навыками сбора и анализа информации на иностранном языке, участия в индивидуальных и групповых исследованиях с использованием информации на иностранном языке.	Практические занятия Самостоятельная работа .
ОПК-1: готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранных языках для решения задач профессиональной деятельности	Знать: грамматические структуры, типичные для профессионально-ориентированных и научных социальных текстов, часто употребляемые в социально-экономической литературе и устойчивые словосочетания Уметь: вести деловую переписку, самостоятельно участвовать в беседах с зарубежными партнерами по бизнесу на иностранном языке, писать тезисы докладов на международных конференциях на иностранном языке Владеть: навыками реферирования и аннотирования профессионально-ориентированного текста, ведения диалога, заполнения документов, участия в дискуссиях	Практические занятия Самостоятельная работа .

4.Разделы дисциплины

Устройство на работу
Собеседование
Резюме

Знакомство с персоналом организации
 Структура организации
 Рабочий день делового человека
 Деловой телефонный разговор
 Повседневное общение на работе (деловой коммуникативный этикет)
 Деловая переписка
 Деловая документация
 Промежуточная аттестация
 Моя будущая профессия
 Моя будущая профессия
 Моя будущая профессия
 Тезисы к обоснованию темы диссертационной работы
 Тезисы к обоснованию темы диссертационной работы
 Мои планы карьерного роста
 Мои планы карьерного роста

Аннотация рабочей программы «СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ»

Доцент кафедры психологии
 Профессор кафедры психологии

А.В. Никольская
 Н.В. Калинина

Форма обучения	очная	очно-заочная
Курс:	1	1
Семестр:	1	1
Модуль:	1	1
Лекции:	18	18
Практические:	18	18
Самостоятельная работа студента:	36	36
Контроль:		
Общая трудоемкость дисциплины в часах	72	72
Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.	2	2
Итоговый контроль	зачет	зачет

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целью дисциплины является формирование представлений о процессах социальной адаптации, о трудностях социальной адаптации лиц с особыми образовательными потребностями и ограниченными возможностями здоровья к группе, взаимодействию, учебной и трудовой деятельности, о возможностях и ресурсах социальной адаптации; подготовка к самостоятельной реализации задач собственной социальной адаптации к группе, учебной деятельности, к выработке направлений и способов саморазвития и самореализации с учетом особенностей и закономерностей процессов социальной адаптации; к выявлению и анализу психологических и образовательных проблем лиц с особыми образовательными потребностями; к использованию психологических ресурсов социальной адаптации. В ходе изучения дисциплины решаются задачи осмысления магистрами роли психологических знаний и технологий в процессе социальной адаптации лиц с особыми образовательными потребностями, овладение теоретическим и прикладным аппаратом выявления и решения психологических задач в сфере социальной адаптации лиц с особыми образовательными потребностями.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина Социальная адаптация включена в учебный план подготовки

магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом как факультативная дисциплина.

Она основывается на общих знаниях основных разделов психологии как науки, на специальных знаниях клинической психологии, психологии личности, возрастной и дифференциальной психологии, социальной психологии, полученных при освоении образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом. Знания и умения, полученные при освоении дисциплины используются для дальнейшего изучения дисциплин по учебному плану, а также для прохождения магистрами учебной практики по получению профессиональных умений и навыков, производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущего контроля. Итоговая аттестация по дисциплине – зачет.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине «Социальная адаптация» требований ФГОС ВО по направлению 38.04.04 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана подготовки магистров по направлению должна формировать следующие компетенции: ОК-3

Код компетенции, формулировка	Критерии результатов обучения	Технологии формирования компетенций
ОК 3- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<p>Знать: факторы и условия социальной адаптации личности, особенности процессов саморазвития и самореализации лиц с особыми образовательными потребностями и ограниченными возможностями здоровья; принципы и технологии социальной адаптации и развития личностных ресурсов у лиц с особыми образовательными потребностями</p> <p>Уметь: формулировать цели и устанавливать приоритеты саморазвития, выделять возможности и ресурсы для самореализации и преодоления трудностей в социальной адаптации; использовать знания для реализации задач социальной адаптации и саморазвития лиц с особыми образовательными потребностями</p> <p>Владеть: приемами саморегуляции функциональных состояний, способностью к самоанализу и самоконтролю процессов и условий социальной адаптации, к выявлению ресурсов и потенциала социальной адаптации и преодоления трудностей социальной адаптации лиц с особыми образовательными потребностями;</p>	<p>Лекции</p> <p>Практические занятия</p> <p>Индивидуальные задания</p>

4. Разделы дисциплины

Понятия «социальная адаптация» и «инклюзивное образование». Общественная значимость и условия социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья. Нормативная база реализации инклюзивного образования. Современные направления исследований в рамках социальной адаптации и инклюзивного образования. Психологические механизмы социальной адаптации и реализации инклюзивного образования

Общая характеристика трудностей и потенциальных возможностей социальной адаптации лиц с нарушениями слуха, зрения, речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с особенностями эмоционально-волевой сферы и поведения.

Особенности протекания познавательных, эмоциональных, волевых и поведенческих

процессов у лиц с особыми образовательными потребностями и возможности их развития
Психологические условия социальной адаптации в инклюзивном образовании
Реализация индивидуального подхода в инклюзивном образовании
Трудности в социальной адаптации и ресурсы их преодоления
Основные принципы и технологии саморазвития ресурсов социальной адаптации