

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**

**«ТЕХНОЛОГИИ ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ»**

Вид профессиональной деятельности выпускника:  
организационно-управленческая и экономическая  
(прикладная магистратура)

**Квалификация**

**Магистр**

|                       |          |  |
|-----------------------|----------|--|
| <b>Форма обучения</b> | <b>-</b> | <b>Нормативный срок освоения программы</b> |
| <b>Очная</b>          | <b>-</b> | <b>2 года</b>                              |
| <b>Очно-заочная</b>   | <b>-</b> | <b>2 года 6 месяцев</b>                    |

**Руководитель программы**  
**д-р экон. наук, доцент Радько Сергей Григорьевич**

## МОДУЛЬ 1

### АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

#### МОДУЛЯ 1 «БАЗОВЫЙ МОДУЛЬ 1»

**Разработчик:** д-р экон. наук, доцент Радько Сергей Григорьевич

|  |                                       |                                       |
|--|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <b>Форма обучения</b>                                | <b>очная</b>                          | <b>очно-заочная</b>                   |
| <b>Курс:</b>   | <b>1</b>                              | <b>1</b>                              |
| <b>Семестр:</b>                                      | <b>2</b>                              | <b>2-3</b>                            |
| <b>Модуль</b>  | <b>2</b>                              | <b>2</b>                              |
| <b>Лекции:</b>                                       | <b>72</b>                             | <b>72</b>                             |
| <b>Практические:</b>                                 | <b>180</b>                            | <b>180</b>                            |
| <b>Самостоятельная работа студента:</b>              | <b>720</b>                            | <b>954</b>                            |
| <b>Контроль:</b>                                     | <b>108</b>                            | <b>162</b>                            |
| <b>Общая трудоёмкость модуля в часах:</b>            | <b>1080</b>                           | <b>1368</b>                           |
| <b>Общая трудоёмкость модуля в зачётных единицах</b> | <b>30</b>                             | <b>38</b>                             |
| <b>Итоговый контроль</b>                             | <b>Зачет с<br/>оценкой по<br/>НТС</b> | <b>Зачет с<br/>оценкой по<br/>НТС</b> |

#### 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. К ним относятся: 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 профессиональных компетенций, отнесенных к **организационно-управленческому и аналитическому видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована магистерская программа «Технологии принятия кадровых решений».**

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 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 **организационно-управленческом и экономическом видах 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.

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 |
|---|---------|--|------------------------------------|
| <b>Дисциплина 1</b><br>Методологические основы экономических исследований   | 1       | 9                                      | Экзамен                            |
| <b>Дисциплина 2</b><br>Этика и психология профессиональной деятельности     | 1       | 9                                      | Зачет, курсовая работа             |
| <b>Дисциплина 3</b><br>Актуальные проблемы современной экономики            | 1       | 9                                      | Зачет с оценкой                    |
| <b>Дисциплина 4</b><br>Теория эффективного лидерства и командный менеджмент | 1       | 9                                      | Экзамен, курсовая работа           |
| <b>Дисциплина 5</b><br>Деловой иностранный язык                             | 1       | 18                                     | Экзамен                            |
| НИР   | 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

Реализация в Модуле 1 требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы «Технологии принятия кадровых решений», 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-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7, ПК-8, ПК-9; ПК-10

### 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-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7, ПК-8, ПК-9; ПК-10

| Элемент модуля 1  | Компетенции   |
|---|---|
| <b>Дисциплина 1</b><br>Методологические основы экономических исследований   | ОК-1, ДОПК-1  |
| <b>Дисциплина 2</b><br>Этика и психология профессиональной деятельности     | ОК-2, ОПК-2   |
| <b>Дисциплина 3</b><br>Актуальные проблемы современной экономики            | ОК-3, ДОПК-1  |
| <b>Дисциплина 4</b><br>Теория эффективного лидерства и командный менеджмент | ОК-3, ОПК-2, ДОПК-1   |
| <b>Дисциплина 5</b><br>Деловой иностранный язык                             | ОК-3, ОПК-1   |
| НИР 1   | ОК-1; ОК-2; ОК-3; ОПК-1; ОПК-2; ДОПК-1, ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7, ПК-8, ПК-9; ПК-10         |
| 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: к.э.н., доц. Антонов Алексей Павлович

|                       |       |              |
|-----------------------|-------|--------------|
| <b>Форма обучения</b> | очная | очно-заочная |
| <b>Курс:</b>          | 1     | 1            |
| <b>Семестр:</b>       | 1     | 1            |
| <b>Модуль:</b>        | 1     | 1            |
| <b>Лекции:</b>        | 18    | 18           |
| <b>Практические:</b>  | 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: выполнения экономических и маркетинговых исследований в аналитических службах организаций различных отраслей и форм собственности; работы в органах государственной и муниципальной власти; работы в научно-исследовательских и образовательных организациях различного уровня, специализирующихся на решении экономических задач.

### 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Методологические основы экономических исследований» включена в Базовый Модуль 1 Блока 1 (Дисциплины) Базовой части учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Технологии принятия кадровых решений».

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 направлений 38.04.01 «Экономика», 38.04.02 «Менеджмент», 38.04.03 «Управление персоналом».

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

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине «Технологии принятия кадровых решений» требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОК-1, ДОПК-1.

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

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

#### 4.. Разделы дисциплины

1. Роль и место системного анализа в экономических исследованиях
2. Информационное обеспечение экономических исследований
3. Терминологический анализ в экономических исследованиях

### **Аннотация рабочей программы «ЭТИКА И ПСИХОЛОГИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

**Разработчик: к. псих..наук., доц. Рамендик Дина Михайловна**

| <b>Форма обучения</b>                           | <b>очная</b>                      | <b>очно-заочная</b>               |
|---|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <b>Курс:</b>                                    | <b>1</b>                          | <b>1</b>                          |
| <b>Семестр:</b>                                 | <b>1</b>                          | <b>1</b>                          |
| <b>Модуль:</b>                                  | <b>1</b>                          | <b>1</b>                          |
| <b>Лекции:</b>                                  | <b>18</b>                         | <b>18</b>                         |
| <b>Практические:</b>                            | <b>18</b>                         | <b>18</b>                         |
| <b>Самостоятельная работа студента:</b>         | <b>72</b>                         | <b>72</b>                         |
| <b>Контроль:</b>                                |                                   |                                   |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в часах</b>    | <b>108</b>                        | <b>108</b>                        |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.</b> | <b>3</b>                          | <b>3</b>                          |
| <b>Итоговый контроль</b>                        | <b>Зачет,<br/>курсовая работа</b> | <b>Зачет,<br/>курсовая работа</b> |

#### 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.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Этика и психология в профессиональной деятельности» включена в Базовый Модуль 1 Блока 1 (Дисциплины) Базовой части учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Технологии принятия кадровых решений».

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 направлений 38.04.01 «Экономика», 38.04.02 «Менеджмент», 38.04.03 «Управление персоналом».

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

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине «Этика и психология в профессиональной деятельности» требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», ОПОП и учебного плана магистерской программы «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОК-2, ОПК-2.

| Код компетенции, формулировка   | Критерии результатов обучения   | Технологии формирования компетенций   |
|---|---|---|
| ОК 2 - готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения  | <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<br/>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа<br/>Курсовая работа</p> |
| ОПК-2<br>готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, | <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.</p> <p>Уметь: эффективно и корректно строить деловые отношения с разными категориями людей с учетом не только</p>  | <p>Лекции<br/>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа<br/>Курсовая работа</p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>этнические, конфессиональные и культурные различия</p> | <p>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.</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 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> |  |
|---|--|--|

#### 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 Экономика и управление, 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 денежно-кредитной, инфляционной и 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 направлениям 38.04.01 «Экономика», 38.04.02 «Менеджмент», 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 «Актуальные проблемы современной экономики» требований ФГОС ВО по направлению 38.04.02 «Управление персоналом», ОПОП и учебного плана магистерской программы «Технологии принятия кадровых решений», должна формировать следующие компетенции: ОК-3, ДОПК-1.

| Код компетенции, формулировка  | Критерии результатов обучения  | Технологии формирования компетенций                      |
|--|--|--|
| ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала | Знать: современные проблемы управления персоналом, подходы к анализу и оценке качества принятия управленческих решений.<br>Уметь: выделять основные взаимосвязи между управленческими решениями и последствиями их принятия в кадровой сфере.<br>Владеть: отечественным и зарубежным опытом решения кадровых проблем, методами контроля и качества принимаемых управленческих решений, касающихся организационных аспектов управления персоналом.  | Лекции<br>Практические занятия<br>Самостоятельная работа |
| ДОПК-1: способностью принимать организационно-управленческие решения                 | 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.<br>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.<br>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. | Лекции<br>Практические занятия<br>Самостоятельная работа |

#### 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 системы развития человеческими ресурсами.
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:      | 63    | 63           |
| Контроль:                             | 27    | 27           |
| Общая трудоемкость дисциплины в часах | 144   | 144          |

### 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 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 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 «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент» требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», ОПОП и учебного плана магистерской программы «Технологии принятия кадровых решений», должна формировать следующие компетенции: ОК-3, ОПК-2, ДОПК-1.

| Код компетенции, формулировка  | Критерии результатов обучения  | Технологии формирования компетенций   |
|--|--|---|
| ОК-3<br>готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала            | 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<br>Уметь: определять взаимосвязи между лидерством и руководством; анализировать сильные и слабые стороны, деловые качества и лидерские способности менеджера<br>Владеть: навыками формирования лидерских качеств, необходимых в управленческой деятельности, развития творческого потенциала | Лекции<br>Практические занятия<br>Самостоятельная работа<br>Курсовая работа |
| ОПК-2<br>готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно | Знать: основы группового поведения; типы команд; признаки командной идентичности; принципы формирования команд; этапы командообразования; ролевые характеристики членов команды  | Лекции<br>Практические занятия<br>Самостоятельная                           |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>  | <p>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</p> <p>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>я работа<br/>Курсовая работа</p>   |
| <p>ДОПК -1<br/>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</p> <p>Уметь: использовать основные положения теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; классифицировать типы лидерства и типы команд</p> <p>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<br/>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа<br/>Курсовая работа</p> |

#### 4. Разделы дисциплины

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

### Аннотация рабочей программы «ДЕЛОВОЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК»

Разработчики: доц. Казакова Елена Владимировна

| Форма обучения                   | очная | очно-заочная |
|----------------------------------|-------|--------------|
| Курс:                            | 1     | 1            |
| Семестр:                         | 1     | 1            |
| Модуль:                          | 1     | 1            |
| Лекции:                          | 0     | 0            |
| Практические:                    | 54    | 54           |
| Самостоятельная работа студента: | 99    | 99           |

|   |                |                |
|---|----------------|----------------|
| <b>Контроль:</b>                                | 27             | 27             |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в часах</b>    | <b>180</b>     | <b>180</b>     |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.</b> | 5              | 5              |
| <b>Итоговый контроль</b>                        | <b>Экзамен</b> | <b>Экзамен</b> |

### 1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Деловой иностранный язык» 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) Базовой части учебных планов подготовки магистров по направлениям 38.04.03 «Управление персоналом»

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 «Управление персоналом».

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

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине «Деловой иностранный язык» требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», ОПОП и учебных планов магистерских программ, в которые включена дисциплина «Деловой иностранный язык», 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 экономики и менеджмент.<br/>         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.<br/>         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<br/>         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 экономических текстов, часто употребляемые в экономической литературе и устойчивые словосочетания.<br/>         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<br/>         Владеть: навыками реферирования и аннотирования профессионально-ориентированного текста, ведения диалога, заполнения документов, участия в дискуссиях.</p>                                      | <p>Практические занятия<br/>         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»**

**Разработчик:** д.э.н., доцент Радько Сергей Григорьевич

|                       |              |                     |
|-----------------------|--------------|---------------------|
| <b>Форма обучения</b> | <b>очная</b> | <b>очно-заочная</b> |
| <b>Курс:</b>          | <b>1</b>     | <b>1</b>            |
| <b>Семестр:</b>       | <b>1</b>     | <b>1</b>            |

|   |              |              |
|---|--------------|--------------|
| <b>Модуль:</b>                                  | <b>1</b>     | <b>1</b>     |
| <b>Лекции:</b>                                  |              |              |
| <b>Практические:</b>                            |              |              |
| <b>Самостоятельная работа студента:</b>         | <b>360</b>   | <b>144</b>   |
| <b>Контроль:</b>                                |              |              |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в часах</b>    | <b>360</b>   | <b>144</b>   |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.</b> | <b>10</b>    | <b>4</b>     |
| <b>Итоговый контроль</b>                        | <b>Зачет</b> | <b>Зачет</b> |

### **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 «Технологии принятия кадровых решений».

«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: «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОК-1; ОК-2; ОК-3; ОПК-1; ОПК-2; ДОПК-1, ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7, ПК-8, ПК-9; ПК-10 ОК-1; ОК-2; ОК-3; ОПК-1; ОПК-2; ДОПК 1, ПК-1,ПК-2,ПК-3,ПК-4,ПК-5,ПК-6,ПК-7,ПК-8,ПК-9,ПК-10.

| 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 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>  | <p>Самостоятельная работа</p>       |
| <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>Самостоятельная работа</p> |
|---|---|-------------------------------|

|  |   |                               |
|--|---|-------------------------------|
| <p>ДОПК-1:<br/>способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность практическую значимость избранной научного исследования</p>  | <p>и<br/>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<br/>Уметь: описать актуальность, цели, задачи и практическое значение научного исследования на основе анализа тенденций развития современной экономики; применять основные технологии самостоятельного проведения исследований.<br/>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-1 – Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> | <p>Знать: теоретические и методологические особенности выработки кадровой политики и стратегического взаимодействия.<br/>Уметь: диагностировать системы управления, определять оптимальные пути и способы реализации кадровых стратегий.<br/>Владеть: методами диагностирования стратегий управления персоналом организации в соответствии с существующими планами, подходами к реализации философии и концепции управления персоналом при отсутствии достаточного для принятия решений объема информации и наличии неопределенности.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-2 – Умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>                                  | <p>Знать: процедуры оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом.<br/>Уметь: выполнять оценку потенциальных трудовых возможностей работников и интеллектуального капитала.<br/>Владеть: подходами к выделению целей хозяйствующих субъектов с учетом приоритетных целей и возможностей по развитию интеллектуального капитала организации, формулированию наиболее значимых задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации на основе трудового потенциала.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-3 – Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора</p>   | <p>Знать: особенности организации привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; основной инструментарий привлечения, подбора и отбора персонала, особенности процедур предварительного собеседования; анализа анкетных данных; наведения</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |

|  |   |                               |
|--|---|-------------------------------|
| <p>конкурентоспособно о персонала</p>  | <p>справок о кандидате; проверочных испытаний, тестирования; медицинского освидетельствования; основного собеседования.<br/>Уметь: осуществлять прием специалистов с использованием стандартных процедур и правил.<br/>Владеть: методами установления идентичности характеристик работника и требований организации в соответствующих должностях.</p>   |                               |
| <p>ПК-4 – Умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p>   | <p>Знать: особенности организации процесса адаптации персонала.<br/>Уметь: осуществлять управление процессом адаптации с использованием стандартных процедур и правил.<br/>Владеть: методами установления идентичности характеристик работника и требований организации должности.</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-5 – Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p>   | <p>Знать: особенности организации процессов обучения и развития персонала; основные проблемы организации эффективного обучения и развития персонала, а также их вклада в достижение целей в различных сферах хозяйственной деятельности.<br/>Уметь: управлять процессами обучения и развития с использованием стандартных процедур и правил.<br/>Владеть: методами установления соответствия систем образования работников выполняемым должностным обязанностям.</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-6 – Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>   | <p>Знать: основные проблемы организации эффективного обучения и развития персонала, а также их вклада в достижение целей в различных сферах хозяйственной деятельности.<br/>Уметь: принимать решения, эффективно затрагивающие стратегические интересы организации и влияющие на развитие систем управления персоналом.<br/>Владеть: теоретическими основами разработки нормативных документов и методических материалов, регулирующих деятельность по выполнению оценки деловых качеств персонала.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-7 – Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>                | <p>Знать: методы стимулирования рационализаторской (творческой, инновационной и т.п.) активности работников, направленные на реализацию стратегических задач<br/>Уметь: определять и оценивать наиболее значимые для реализации стратегических целей и задач организации факторы: стиль и стандарты жизни организации, сложившиеся традиции, направленность корпоративной культуры, характер кадровой политики и т.д.<br/>Владеть: особенностями выделения приоритетных направлений материального и нематериального стимулирования персонала, наиболее значимых для достижения стратегических целей и развития организации.</p> | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-8 – Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> | <p>Знать: этнопсихологические особенности социально-психологического самочувствия и электоральных предпочтений во взаимосвязи с этническими предпочтениями населения.<br/>Уметь: устанавливать взаимосвязи между ценностями в кросскультурной среде между факторами, влияющими на социально-экономическое развитие общества, определяет наиболее значимые для устранения предпосылок к возникновению конфликтов.<br/>Владеть: подходами к обеспечению условий для эффективного выполнения своих обязанностей в кадровой сфере, включая устранение конфликтов.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |

|   |   |                                   |
|---|---|-----------------------------------|
| <p>ПК-9 –<br/>Способностью<br/>разрабатывать<br/>программы<br/>первоочередных мер<br/>по созданию<br/>комфортных условий<br/>труда в организации,<br/>оптимальные режимы<br/>труда и отдыха,<br/>обеспечения<br/>безопасности для<br/>различных категорий<br/>персонала<br/>организации</p> | <p>Знать: специфику распределения обязанностей персонала в сфере безопасности труда.<br/>Уметь: разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, включающие определение оптимальных режимов труда и отдыха, а также обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.<br/>Владеть: разнообразными практическими аспектами принятия мер по предупреждению утомления и негативных последствий опасных ситуаций, определяемых спецификой организаций и предприятий.</p>                                | <p>Самостоятельная<br/>работа</p> |
| <p>ПК-10 – Умение<br/>разрабатывать и<br/>внедрять<br/>корпоративные<br/>стандарты в области<br/>управления<br/>персоналом</p>  | <p>Знать: особенности организации обучения руководящего состава, методов внедрения корпоративных стандартов.<br/>Уметь: принимать стратегические и тактические решения в области управления проектами, обеспечивающими условия для разработки и внедрения корпоративных стандартов, влияющими на сохранение устойчивого положения субъектов экономической деятельности в кадровой сфере.<br/>Владеть: принципами оптимизации развития корпоративных стандартов и изменения корпоративной культуры с учетом приоритетных целей субъектов хозяйственной деятельности.</p> | <p>Самостоятельная<br/>работа</p> |

**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»: кафедры Института экономики и менеджмента, предприятия, фирмы, организации.**

**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»)»

**Разработчик: д.э.н., доцент Радько Сергей Григорьевич**

| 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                      |
| <b>Итоговый контроль</b>                 | <b>Зачет с оценкой</b> | <b>Зачет с оценкой</b> |

### 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 персоналом**, независимо от выбранной магистерской программы, а также профессиональных компетенций, на которые ориентирована настоящая программа.

«Научно-технический семинар 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 «**Технологии принятия кадровых решений**».

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.**

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы: «Технологии принятия кадровых решений» 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 –<br>Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу   | <p>Знать: мировоззренческие положения, касающиеся анализа и синтеза в выбранной сфере деятельности, закономерности культурного и профессионального развития в системах управления кадрами, особенности развития духовной, нравственной, культурной и общественной сфер.</p> <p>Уметь: выделять, анализировать и объяснять культурные и профессиональные особенности различных сфер деятельности человека, самостоятельно решать профессиональные задачи в выбранной сфере деятельности, оценивать результаты труда, выполнять перспективные направления культурного, нравственного и профессионального саморазвития, использовать результаты оценки, осваивая новые подходы к управлению кадрами; учитывать культурные различия персонала в системах управления кадрами, на основе полученных умений и навыков развивать абстрактное мышление и способности синтезировать полученные знания в различных областях человеческой деятельности.</p> <p>Владеть: терминологическим аппаратом в областях, связанных с управленческой деятельностью, умением построения моделей, в абстрактной форме представляющих закономерности окружающей действительности.</p> | Практические занятия<br>Самостоятельная работа |
| ОК-2 – Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения | <p>Знать: основные положения теорий принятия решений, мотивации, коммуникаций и лидерства, особенности междисциплинарного и инновационного инструментария принятия организационно-управленческих решений.</p> <p>Уметь: идентифицировать, анализировать, оценивать и прогнозировать нестандартные ситуации, контролировать и выполнять мониторинг окружающей обстановки в рамках выбранной сферы деятельности, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.</p> <p>Владеть: навыками принятия организационно-управленческих решений в областях, связанных с выбранной профессиональной деятельностью.</p>   | Практические занятия<br>Самостоятельная работа |



|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>ОК-3 –<br/>Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p>   | <p>Знать: компоненты человеческой деятельности, содержащие познавательные мотивы по приобретению новых знаний и самоорганизации, приемов самореализации и развития индивидуальности в рамках выбранной сферы профессиональной деятельности.<br/>Уметь: давать оценку самостоятельно приобретенным знаниям в контексте выполнения профессиональных задач, развивать творческий потенциал, сопоставляя и анализируя результативность самостоятельно приобретенных знаний в области управления персоналом, а также умений, касающихся эффективного развития творческого потенциала.<br/>Владеть: инструментарием контроля качества и оценки самостоятельно приобретенных знаний. приемами личностного саморазвития, самовыражения и использования творческого потенциала в различных сферах научной и практической деятельности.</p>                      | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-1 –<br/>Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p>                               | <p>Знать: основные фонетические, лексические и грамматические особенности иностранного языка, правила составления аннотации научного текста на иностранном языке..<br/>Уметь: интерпретировать речь выступающих на иностранном языке, выделяя относящиеся к профессиональной деятельности аспекты и особенности беседы (доклада), применять на практике навыки устной письменной коммуникации, умеет поддерживать беседу на учебные, общенаучные и профессиональные темы.<br/>Владеть: правилами использования грамматики и фразеологии иностранного языка при оформлении текстов выступлений и докладов.</p>  | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-2 –<br/>Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> | <p>Знать: особенности разных форм отношений и общения между индивидами и группами, принадлежащими к разным культурам, традициям, обычаям, верованиям определенных групп людей.<br/>Уметь: эффективно выполнять профессиональные функции, профилактику конфликтов в кросскультурной среде, толерантно использовать опосредованные формы кросскультурных коммуникаций, представляя их в качестве процесса отражения изменяемого объекта, позволяющего сохранять целостность его понимания.<br/>Владеть: инструментарием выделения ролевых предписаний, обеспечивающих социально-ответственное поведение и влияющих на социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия и взаимоотношения; особенности социально-психологического самочувствия и социально-этнических предпочтений населения в области кросскультурных взаимоотношений.</p> | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>ОПК-3 – Владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p>    | <p>Знать: современные проблемы управления персоналом, подходы к анализу и оценке качества принятия управленческих решений.<br/>         Уметь: выделять основные взаимосвязи между управленческими решениями и последствиями их принятия в кадровой сфере.<br/>         Владеть: отечественным и зарубежным опытом решения кадровых проблем, методами контроля и качества принимаемых управленческих решений, касающихся организационных аспектов управления персоналом.</p>   | <p>Практические занятия<br/>         Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-4 – Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>   | <p>Знать: проблемы управления персоналом при рыночных условиях хозяйствования в различных сферах экономической деятельности человека.<br/>         Уметь: сопоставлять затраты и результаты, относимые к деятельности по управлению персоналом.<br/>         Владеть: инструментарием оценки экономической эффективности использования и развития персонала; технологиями повышения эффективности использования и развития персонала, разработки программ его социального развития.</p>  | <p>Практические занятия<br/>         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: понятийно-категориальный аппарат, используемый в сфере трудовых отношений и управления кадрами, инструментарий повышения качества рабочей силы и инвестирования в человеческий капитал.<br/>         Уметь: выявлять специфику систем управления кадрами, выполнять сравнительный анализ различных подходов к управлению группами работников, эффективно работать в командах, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения.<br/>         Владеть: методами анализа системы социально-трудовых отношений субъектов экономической деятельности.</p> | <p>Практические занятия<br/>         Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-6 – Способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>   | <p>Знать: особенности формирования стратегии развития персонала с учетом принципов корпоративной социальной ответственности, особенностей организационной культуры и системы управления кадрами.<br/>         Уметь: повышает результативность корпоративного управления путем формирование мировоззренческих стратегий субъектов хозяйственной деятельности.<br/>         Владеть: понятийно-категорийным аппаратом, относящимся к социально-трудовой сфере в корпоративных системах управления кадрами.</p>  | <p>Практические занятия<br/>         Самостоятельная работа</p> |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>ОПК-7 – Владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>  | <p>Знать: ключевые понятия современных технологий управления персоналом.<br/>         Уметь: использовать разнообразные методы (экономические, административно-правовые, социально-психологические), являющиеся составляющими технологий управления персоналом.<br/>         Владеть: подходами к формированию эффективного механизма организации систем управления персоналом.</p>   | <p>Практические занятия<br/>         Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-8 – Владение 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: особенности использования методов измерения социально-экономической эффективности системы управления персоналом отдельных подразделений организаций, порядок оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем.<br/>         Уметь: выделять недостатки оптимизации функционирования системы управления персоналом, обобщать социально-экономические показатели деятельности организации.<br/>         Владеть: технологиями оптимизации функционирования системы управления персоналом, подходами к выделению показателей социально-экономической эффективности системы управления персоналом, касающихся подготовки решений в области развития технологий оптимизации процессов управления персоналом в отдельных сферах хозяйственной деятельности.</p> | <p>Практические занятия<br/>         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: особенности получения статистической и управленческой информации о действиях органов государственного (муниципального) управления человеческими ресурсами.<br/>         Уметь: выделять сущность человеческих ресурсов, характеризующих поведение экономических агентов и рынков в макроэкономической среде.<br/>         Владеть: навыками постановки и решения актуальных задач по формированию и развитию человеческих ресурсов региона и организации, методами развития подходов, экономических методов и моделей, характеризующих воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации.</p>   | <p>Практические занятия<br/>         Самостоятельная работа</p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>ОПК-10 – Владение 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: направления бизнес-процессов и использования ресурсов организаций, затрагивающих проблемные вопросы управления персоналом и их взаимодействия со службами информационных технологий.</p> <p>Уметь: подготавливать данные, предназначенные для развития методов и программных средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, использования в службах информационных технологий и корпоративных информационных системах.</p> <p>Владеть: подходами к систематизации информации, предназначенной для использования в корпоративных информационных системах, программным обеспечением, позволяющим обрабатывать деловую информацию, получаемую в режиме реального времени..</p> | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-11 – Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>   | <p>Знать: механизм управления персоналом как средство достижения целей исследовательской деятельности.</p> <p>Уметь: выделять расхождения между существующим и желаемым состояниями систем управления персоналом.</p> <p>Владеть: процедурами и особенностями выделения социально-экономических факторов воспроизводства трудового потенциала и человеческого капитала в организациях, формулирования научных проблем и способов их решения.</p>   | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-12 – Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>   | <p>Знать: ключевые понятия, теорию, положения, касающиеся разработки и применения методов и инструментов исследований в сфере управления персоналом.</p> <p>Уметь: использовать количественные и качественные методы для проведения научных исследований в системах управления персоналом и выполнения анализа полученных результатов.</p> <p>Владеть: методами выполнения научных исследований в системах управления персоналом.</p>  | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |

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

Разработчик: д-р экон. наук, проф. Радько Сергей Григорьевич

|                       |              |                     |
|-----------------------|--------------|---------------------|
| <b>Форма обучения</b> | <b>очная</b> | <b>очно-заочная</b> |
| <b>Курс:</b>          | <b>1</b>     | <b>1</b>            |
| <b>Семестр:</b>       | <b>2</b>     | <b>2-3</b>          |
| <b>Модуль</b>         | <b>2</b>     | <b>2</b>            |

|   |      |      |
|---|------|------|
| Лекции:                                       | 72   | 72   |
| Практические:                                 | 180  | 180  |
| Самостоятельная работа студента:              | 720  | 1044 |
| Контроль:                                     | 108  | 108  |
| Общая трудоёмкость модуля в часах:            | 1080 | 1368 |
| Общая трудоёмкость модуля в зачётных единицах | 30   | 38   |

## 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 организационно-управленческом и экономическом 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 |
|---|---------|-----------------------------|------------------------------------|
| <b>Дисциплина 6</b><br>Консалтинг в сфере управления персоналом (HR-консалтинг)     | 2       | 9                           | Экзамен                            |
| <b>Дисциплина 7</b><br>Оценка инвестиций в интеллектуальный капитал организации     | 2       | 9                           | Экзамен, курсовая работа           |
| <b>Дисциплина 8</b><br>Межъязыковые коммуникации в управленческой деятельности      | 2       | 9                           | Зачет с оценкой                    |
| <b>Дисциплина 9.1</b><br>Управление в мультикультурной среде                        | 2       | 9                           | Экзамен                            |
| <b>Дисциплина 9.2</b><br>Развитие систем управления персоналом                      | 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 |
|---|---------|-----------------------------|------------------------------------|
| <b>Дисциплина 6</b><br>Консалтинг в сфере управления персоналом (HR-консалтинг)     | 2       | 9                           | Экзамен                            |
| <b>Дисциплина 7</b><br>Оценка инвестиций в интеллектуальный капитал организации     | 2       | 9                           | Экзамен, курсовая работа           |
| <b>Дисциплина 8</b><br>Межъязыковые коммуникации в управленческой деятельности      | 2       | 9                           | Зачет с оценкой                    |
| <b>Дисциплина 9.1</b><br>Управление в мультикультурной среде                        | 2       | 9                           | Экзамен                            |
| <b>Дисциплина 9.2</b><br>Развитие систем управления персоналом                      | 2       | 9                           | Экзамен                            |
| Учебная практика. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков | 2       | 18                          | Зачет                              |

|  |     |    |                             |
|--|-----|----|-----------------------------|
| навыков  |     |    |                             |
| 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 2 требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОК-3; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-9; ПК-1; ПК-2; ПК-7; ПК-8.

#### 5. Распределение компетенций по элементам Модуля 2

Каждый элемент Модуля 2 формирует определенные общекультурные (ОК) и общепрофессиональные (ОПК) и профессиональные (ПК) компетенции: ОК-3; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-9; ПК-1; ПК-2; ПК-7; ПК-8.

| Элемент модуля  | Компетенции  |
|---|--|
| <b>Дисциплина 6</b><br>Консалтинг в сфере управления персоналом (HR-консалтинг)     | ОК-3, ОПК-9, ПК-8  |
| <b>Дисциплина 7</b><br>Оценка инвестиций в интеллектуальный капитал организации     | ОПК-4; ОПК-7; ПК-2   |
| <b>Дисциплина 8</b><br>Межъязыковые коммуникации в управленческой деятельности      | ОПК-5, ПК-7, ПК-8  |
| <b>Дисциплина 9.1</b><br>Управление в мультикультурной среде                        | ОПК-3, ОПК-5, ОПК-6, ПК-1, ПК-8  |
| <b>Дисциплина 9.2</b><br>Развитие систем управления персоналом                      | ОПК-3, ОПК-5, ОПК-6, ПК-1, ПК-8  |
| Учебная практика. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков | ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ПК-1  |
| Производственная практика.НИР2  | ОК-3; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-9; ПК-1; ПК-2; ПК-7; ПК-8 |
| Дисциплина «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль 2»»)                            | ОК-3 ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-9; ПК-1; ПК-2; ПК-7; ПК-8; |



## Аннотации рабочих программ учебных дисциплин Модуля 2

### Аннотация рабочей программы «КОНСАЛТИНГ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (HR-КОНСАЛТИНГ)»

Разработчик: преподаватель Параничев Валерий Валентинович

| Форма обучения                           | очная   | очно-заочная |
|--|---------|--------------|
| Курс:                                    | 1       | 2            |
| 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 учебной дисциплины «Консалтинг в сфере управления персоналом (HR-консалтинг)» являются: получение системных и глубоких знаний о методологических основах консалтинга в сфере управления персоналом; формирования практических навыков построения процессов управления персоналом; получение системных и глубоких знаний о современных проблемах управления персоналом; приобретение практических навыков по выстраиванию механизма эффективного управления персоналом, поиска и реализации альтернативных методов и решений; приобретение практических навыков консалтинга в сфере управления персоналом, кадровой политики, развитию системы управления персоналом организации в соответствии с планами организации.

#### 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Консалтинг в сфере управления персоналом (HR-консалтинг)» включена в Модуль 2 Блока 1 (Дисциплины) вариативной части учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Консалтинг в сфере управления персоналом (HR-консалтинг)» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования и дисциплин «Актуальные вопросы современной экономики» и «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент» и является базовой для освоения последующих 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 по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы: «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОК-3, ОПК-9, ПК-8

| Код компетенции, формулировка  | Критерии результатов обучения   | Технологии формирования компетенций                       |
|--|---|---|
| ОК-3 – готовность саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала   | <p>Знать: компоненты человеческой деятельности, содержащие познавательные мотивы по приобретению новых знаний и самоорганизации, приемов самореализации и развития индивидуальности в рамках выбранной сферы профессиональной деятельности.</p> <p>Уметь: давать оценку самостоятельно приобретенным знаниям в контексте выполнения профессиональных задач, развивать творческий потенциал, сопоставляя и анализируя результативность самостоятельно приобретенных знаний в области управления персоналом, а также умений, касающихся эффективного развития творческого потенциала.</p> <p>Владеть: инструментарием контроля качества и оценки самостоятельно приобретенных знаний. приемами личностного саморазвития, самовыражения и использования творческого потенциала в различных сферах научной и практической деятельности.</p> | Лекции<br>Практические занятия.<br>Самостоятельная работа |
| ОПК-9 – Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на развитие трудовых ресурсов региона и организаций | <p>Знать: факторы макроэкономической среды, влияющие на развитие систем управления человеческими ресурсами региона и организации, социально-экономические особенности функционирования государственных и муниципальных органов управления.</p> <p>Уметь: оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов организации.</p> <p>Владеть: подходами к выбору моделей оценки влияния органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организаций в макроэкономической среде.</p>   | Лекции<br>Практические занятия<br>Самостоятельная работа. |

|  |   |   |
|--|---|---|
| ПК-8 –<br>Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру | Знать: особенности профилактики конфликтов в кросскультурной среде, поддержки комфортного морально-психологический климата в организации и эффективной организационной культуры.<br>Уметь: эффективно выполнять профессиональные функции и профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации.<br>Владеть: инструментарием выделения ролевых предписаний, обеспечивающих социально-ответственное поведение и влияющих на кросскультурные отношения. | Лекции<br>Практические занятия.<br>Самостоятельная работа |
|--|---|---|

#### 4.Разделы дисциплины

1. Основы консалтинга в сфере управления персоналом
2. Аудит и консалтинг процессов управления персоналом

### Аннотация рабочей программы «ОЦЕНКА ИНВЕСТИЦИЙ В ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ»

Разработчик: канд. экон. наук, доц. Пришляк Елена Анатольевна

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

#### 1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Оценка инвестиций в интеллектуальный капитал организации» являются: формирование у магистрантов комплекса знаний по теоретическим, методическим и прикладным проблемам оценки инвестиций в интеллектуальный капитал организации; получение системных и глубоких знаний о формировании интеллектуального капитала организации; приобретение практических навыков применения современных методов оценки интеллектуальной собственности организации; приобретение практических навыков формирования эффективной стратегии развития интеллектуального капитала организации.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Оценка инвестиций в интеллектуальный капитал организации» включена в Модуль 2 Блока 1 (Дисциплины) вариативной части учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Оценка инвестиций в интеллектуальный капитал организации» базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования и дисциплины «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент» и является базовой для освоения дисциплин Модулей 2 и 3.

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 по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы: «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОПК-4, ОПК-7, ПК-2.

| Код компетенции, формулировка   | Критерии результатов обучения  | Технологии формирования компетенций   |
|---|--|---|
| ОПК-4<br>способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала                    | Знать: проблемы управления персоналом при рыночных условиях хозяйствования в различных сферах экономической деятельности человека, включающие способы и методы инвестирования в интеллектуальный капитал организации.<br>Уметь: выделять и сопоставлять перспективные направления интеллектуального, культурного и профессионального саморазвития и самосовершенствования.<br>Владеть: инструментарием оценки экономической эффективности использования персонала и инвестирования в интеллектуальный капитал организации.                                 | Лекции<br>Практические занятия.<br>Самостоятельная работа.<br>Курсовая работа |
| ОПК-7<br>владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности | Знать: технологии управления персоналом как инструмента устойчивого развития субъектов хозяйственной деятельности и инвестирования в интеллектуальный капитал организации.<br>Уметь: самостоятельно осваивать новые методы управления, осуществлять поиск эффективных технологий реализации своих интеллектуальных и профессиональных возможностей.<br>Владеть: методами (экономические, административно-правовые, социально-психологические), являющимися составляющими технологий управления персоналом и оценки в интеллектуальный капитал организации. | Лекции<br>Практические занятия.<br>Самостоятельная работа<br>Курсовая работа  |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>ПК-2 – Умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> | <p>Знать: подходы к комплексному решению проблем управления кадровым потенциалом, процедурам оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом.<br/>         Уметь: осуществлять комплексную оценку реальных и потенциальных трудовых возможностей работников, формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.<br/>         Владеть: подходами к выделению целей хозяйствующих субъектов в краткосрочной и долгосрочной перспективе с учетом качества кадрового потенциала и возможностей по использованию интеллектуального капитала.</p> | <p>Лекции<br/>         Практические занятия.<br/>         Самостоятельная работа<br/>         Курсовая работа</p> |
|---|---|---|

#### 4. Разделы дисциплины

1. Интеллектуальный капитал как основа формирования конкурентных преимуществ организации
  - 1.1. Интеллектуальный капитал как основа экономических отношений.
  - 1.2. Интеллектуальный капитал в сфере инновационного развития организаций.
  - 1.3. Интеллектуальный капитал как основа экономики знаний.
  - 1.4. Интеллектуальный капитал как конкурентное преимущество организации.
2. Современные методы оценки эффективности управления интеллектуальным капиталом организации
  - 2.1. Теоретические и методические основы управления интеллектуальным капиталом организации.
  - 2.2. Формирование интеллектуальной собственности организации.
  - 2.3. Использование интеллектуальной собственности в организации.
  - 2.4. Оценка стоимости интеллектуального капитала.
  - 2.5. Оценка эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал.

### Аннотация рабочей программы «МЕЖЪЯЗЫКОВЫЕ КОММУНИКАЦИИ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Разработчик: д-р экон. наук, доцент Радько Сергей Григорьевич

| Форма обучения                   | очная | очно-заочная |
|----------------------------------|-------|--------------|
| Курс:                            | 1     | 2            |
| Семестр:                         | 2     | 3            |
| Модуль:                          | 2     | 2            |
| Лекции:                          | 18    | 18           |
| Практические:                    | 36    | 36           |
| Самостоятельная работа студента: | 36    | 63           |

### **1. Цели освоения дисциплины**

Целями освоения дисциплины «Межъязыковые коммуникации в управленческой деятельности» являются: формирование представлений, касающихся развития межъязыковой и межкультурной коммуникации; овладение понятийным аппаратом, характеризующим особенности развития языкового окружения на специфику межкультурного общения; овладение подходами к оценке воздействия социального, языкового и культурологического окружения на развитие языкового аппарата в процедурах управления.

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

Дисциплина «Межъязыковые коммуникации в управленческой деятельности» включена в Модуль 2 Болока 1 (Дисциплины) вариативной части учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина «Межъязыковые коммуникации в управленческой деятельности» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня профессионального образования и дисциплин «Актуальные вопросы современной экономики» и «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент» и является базовой для освоения последующих дисциплин Модуля 3.

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

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

Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры по направлению Управление персоналом, включает: разработку философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом, кадровое планирование и маркетинг персонала; найм, оценку, прием, аудит, контроллинг и учет персонала, социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала; трудовые отношения; управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала и организации; правление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами, управление занятостью; организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда; развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональная переподготовка, стажировку, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом, мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплата труда; социальное развитие персонала; работу с высвобождающимся персоналом; организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в том числе ее организационной структуры; кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение управления персоналом; оценку и бюджетирование затрат на персонал, а также - экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

Реализация в дисциплине «Межъязыковые коммуникации в управленческой деятельности» требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОПК-5; ПК-7; ПК-8.

| Код компетенции, формулировка   | Критерии результатов обучения   | Технологии формирования компетенций                                 |
|---|---|---|
| ОПК-5 – Способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения                     | <p>Знать: процедуры управления подразделениями и группами сотрудников в сфере управления персоналом, создания команд профессионалов, организацию деятельности работников с учетом национальных, культурных и языковых особенностей трудового коллектива.</p> <p>Уметь: выполнять сравнительный анализ различных подходов к управлению группами работников с разнообразным культурологическим и языковым составом, эффективно работать в командах.</p> <p>Владеть: технологиями анализа систем управления персоналом, убеждения оппонентов, поиска компромиссных и альтернативных решений в коллективе с разнообразным культурологическим и языковым составом.</p> | <p>Лекции<br/>Практические занятия.<br/>Самостоятельная работа.</p> |
| ПК-7 – Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач                | <p>Знать: типы кадровой политики, особенностей организации и управления стимулированием персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации.</p> <p>Уметь: налаживать конструктивные взаимоотношения между работниками и подразделениями с учетом межъязыковых и межкультурных особенностей персонала.</p> <p>Владеть: универсальными подходами к устранению межличностных антипатий, разрешению межиндивидуальных конфликтов с учетом межкультурных различий и особенностей персонала.</p>  | <p>Лекции<br/>Практические занятия.<br/>Самостоятельная работа.</p> |
| ПК-8 – Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру | <p>Знать: особенности разных форм отношений и подходы к общению между индивидами и группами, принадлежащими к разным культурам и создающими основу по обеспечению профилактики конфликтов в кросскультурной среде.</p> <p>Уметь: эффективно выполнять профессиональные функции, профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.</p> <p>Владеть: инструментарием выделения ролевых предписаний, обеспечивающих социально-ответственное поведение и влияющих на кросскультурные отношения.</p>   | <p>Лекции<br/>Практические занятия.<br/>Самостоятельная работа.</p> |

1. Взаимодействие культур: зарубежный и отечественный опыт
2. Межкультурный обмен и языковая среда
3. Конкурентоспособность работника и языковые критерии образования
4. Языковые коммуникации и управленческие процедуры

## **Аннотация рабочей программы «УПРАВЛЕНИЕ В МУЛЬТИКУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ»**

**Разработчик: канд.экон. наук, доцент Страчкова Екатерина Геннадьевна**

| <b>Форма обучения</b>                           | <b>очная</b>   | <b>очно-заочная</b> |
|---|----------------|---------------------|
| <b>Курс:</b>                                    | <b>1</b>       | <b>2</b>            |
| <b>Семестр:</b>                                 | <b>2</b>       | <b>3</b>            |
| <b>Модуль:</b>                                  | <b>2</b>       | <b>2</b>            |
| <b>Лекции:</b>                                  | <b>18</b>      | <b>18</b>           |
| <b>Практические:</b>                            | <b>36</b>      | <b>36</b>           |
| <b>Самостоятельная работа студента:</b>         | <b>72</b>      | <b>99</b>           |
| <b>Контроль:</b>                                | <b>54</b>      | <b>27</b>           |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в часах</b>    | <b>180</b>     | <b>180</b>          |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в зач. Ед.</b> | <b>5</b>       | <b>5</b>            |
| <b>Итоговый контроль</b>                        | <b>экзамен</b> | <b>экзамен</b>      |

### **1. Цели освоения дисциплины**

Целями освоения учебной дисциплины «Управление в мультикультурной среде» являются: получение системных и глубоких знаний о методологических основах управления в мультикультурной среде; формирования практических навыков проведения анализа особенностей международного бизнеса; получение системных и глубоких знаний о специфических особенностях деловых культур различных стран; закономерностей взаимодействия представителей разных культур в основных моделях менеджмента, а также современных проблем управления персоналом в мультинациональных коллективах; приобретение практических навыков по выстраиванию механизма эффективного управления кадрами, поиска компромиссных и альтернативных решений в кросскультурной среде; приобретение практических навыков по выработке концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, развитию системы управления персоналом организации в соответствии с планами организации с учетом особенностей взаимодействия в мультинациональных коллективах.

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

Дисциплина «Управление в мультикультурной среде» включена в Модуль 2 Блока 1 (Дисциплины) вариативной части учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом и является дисциплиной по выбору студентов.

Дисциплина «Управление в мультикультурной среде» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования и дисциплин «Актуальные вопросы современной экономики» и «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент» и является базовой для освоения последующих 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 «Управление в мультикультурной среде» требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», ОПОП и учебного плана



«Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОПК-3, ОПК-5, ОПК-6, ПК-1, ПК-8

| Код компетенции, формулировка   | Критерии результатов обучения  | Технологии формирования компетенций                       |
|---|--|---|
| ОПК-3<br>владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом  | Знать: экономические и содержательные особенности развития систем управления персоналом; основы проектирования и формирования системы управления персоналом организации; цели и функции системы управления персоналом организации<br>Уметь: выработать концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, развивать систему управления персоналом организации в соответствии с планами организации.<br>Владеть: специальной терминологией; методологической спецификой построения основ менеджмента с учетом различий в культурах и менталитете разных стран; методологическими и методическими подходами, касающимися путей и способов управления персоналом, характера влияния национальных культур на специфику менеджмента.  | Лекции<br>Практические занятия.<br>Самостоятельная работа |
| ОПК-5 – способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения | Знать: инструментария повышения качества рабочей силы и инвестирования в человеческий капитал, выстраивания механизма эффективного управления кадрами, поиска компромиссных и альтернативных решений.<br>Уметь: выработать практические рекомендации по эффективной работе в командах, находить компромиссные и альтернативные решения по управлению персоналом, в том числе в кросскультурной среде.<br>Владеть: подходами к выстраиванию комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, навыками развития культурных основ внедрения и реализации правил работы в команде с учетом особенностей управления.   | Лекции<br>Практические занятия.<br>Самостоятельная работа |
| ОПК-6 – способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии   | Знать: определять наиболее существенные факторы, влияющие на стратегическое развитие систем управления персоналом, пользоваться методологической базой, связанной с разработкой и принятием решений в зависимости от особенностей организационных структур в системах управления персоналом и штатных структур.<br>Уметь: выработать концепцию управления персоналом в контексте корпоративной социальной ответственности, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации; использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии с учетом особенностей управления в кросскультурной среде.<br>Владеть: инструментарием принятия стратегических решений в условиях формирования корпоративной культуры и корпоративной социальной ответственности. | Лекции<br>Практические занятия.<br>Самостоятельная работа |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>ПК-1<br/>Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> | <p>Знать: документацию, необходимую для создания и развития систем управления персоналом; экономическое содержание и особенности организационных структур системы управления персоналом, штатной структуры; комплексное обеспечение системы управления персоналом; современные проблемы управления персоналом и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом<br/>Уметь: повышать эффективность управления кадрами, осуществляя социальное взаимодействие между работниками на основе существующих в обществе и системе управления субъектами экономической деятельности философских принципов и концепций, моральных и правовых норм.<br/>Владеть: навыками разработки философии и развития концепций управления персоналом, кадровой и социальной политики; специальной терминологией и принципами развития систем управления персоналом в кросскультурной среде.</p> | <p>Лекции<br/>Практические занятия.<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-8 – способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p>   | <p>Знать: теоретико-методологические основы разработки и принятие решений в зависимости от особенностей национальной деловой культуры и деловых культур различных стран.<br/>Уметь: обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, устранять предпосылки для возникновения конфликтов в стратегической перспективе, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации с учетом особенностей управления в кросскультурной среде.<br/>Владеть: методологическими и методическими подходами по учету характера влияния национальных культур на специфику систем управления персоналом, на пути и способы управления персоналом; навыками оценки эффективности управления персоналом в организации.</p>  | <p>Лекции<br/>Практические занятия.<br/>Самостоятельная работа</p> |

#### 4.Разделы дисциплины

1. Основы управления в мультикультурной среде
2. Особенности основных моделей менеджмента в мультикультурной среде

### Аннотация рабочей программы «РАЗВИТИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Разработчик: канд.экон. наук, доцент Страчкова Екатерина Геннадьевна

| Форма обучения                   | очная | очно-заочная |
|----------------------------------|-------|--------------|
| Курс:                            | 1     | 2            |
| Семестр:                         | 2     | 3            |
| Модуль:                          | 2     | 2            |
| Лекции:                          | 18    | 18           |
| Практические:                    | 36    | 36           |
| Самостоятельная работа студента: | 72    | 99           |

|   |                |                |
|---|----------------|----------------|
| <b>Контроль:</b>                                | <b>54</b>      | <b>27</b>      |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в часах</b>    | <b>180</b>     | <b>180</b>     |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.</b> | <b>5</b>       | <b>5</b>       |
| <b>Итоговый контроль</b>                        | <b>экзамен</b> | <b>экзамен</b> |

### 1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Развитие систем управления персоналом» являются: получение системных и глубоких знаний о методологических основах системы управления персоналом, в том числе в мультикультурной среде; формирования практических навыков проведения анализа особенностей системы управления персоналом, в том числе в международном бизнесе; получение системных и глубоких знаний о закономерностях взаимодействия представителей разных культур в основных моделях менеджмента, а также современных проблем управления персоналом в мультинациональных коллективах; приобретение практических навыков по выстраиванию механизма эффективного управления кадрами, поиска компромиссных и альтернативных решений в кросскультурной среде; приобретение практических навыков по выработке концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, развитию системы управления персоналом организации в соответствии с планами организации с учетом особенностей взаимодействия в мультинациональных коллективах.

### 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Развитие систем управления персоналом» включена в Модуль 2 Блока 1 (дисциплины) вариативной части учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом и является дисциплиной по выбору студентов.

Дисциплина «Развитие систем управления персоналом» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования и дисциплин «Актуальные вопросы современной экономики» и «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент» и является базовой для освоения последующих 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 «Развитие систем управления персоналом» требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», ОПОП и учебного плана «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОПК-3, ОПК-5, ОПК-6, ПК-1, ПК-8

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

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>ОПК-3<br/>владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p>    | <p>Знать: экономические и содержательные особенности развития систем управления персоналом; основы проектирования и формирования системы управления персоналом организации; цели и функции системы управления персоналом организации</p> <p>Уметь: вырабатывать концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, развивать систему управления персоналом организации в соответствии с планами организации.</p> <p>Владеть: специальной терминологией; методологической спецификой построения основ менеджмента с учетом различий в культурах и менталитете разных стран; методологическими и методическими подходами, касающимися путей и способов управления персоналом, характера влияния национальных культур на специфику менеджмента.</p>  | <p>Лекции<br/>Практические занятия.<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-5<br/>способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p> | <p>Знать: инструментария повышения качества рабочей силы и инвестирования в человеческий капитал, выстраивания механизма эффективного управления кадрами, поиска компромиссных и альтернативных решений.</p> <p>Уметь: вырабатывать практические рекомендации по эффективной работе в командах, находить компромиссные и альтернативные решения по управлению персоналом, в том числе в кросскультурной среде.</p> <p>Владеть: подходами к выстраиванию комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, навыками развития культурных основ внедрения и реализации правил работы в команде с учетом особенностей управления.</p>   | <p>Лекции<br/>Практические занятия.<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-6<br/>способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>   | <p>Знать: определять наиболее существенные факторы, влияющие на стратегическое развитие систем управления персоналом, пользоваться методологической базой, связанной с разработкой и принятием решений в зависимости от особенностей организационных структур в системах управления персоналом и штатных структур.</p> <p>Уметь: вырабатывать концепцию управления персоналом в контексте корпоративной социальной ответственности, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации; использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии с учетом особенностей управления в кросскультурной среде.</p> <p>Владеть: инструментарием принятия стратегических решений в условиях формирования корпоративной культуры и корпоративной социальной ответственности.</p> | <p>Лекции<br/>Практические занятия.<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-1<br/>умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом</p>                                  | <p>Знать: документацию, необходимую для создания и развития систем управления персоналом; экономическое содержание и особенности организационных структур системы управления персоналом, штатной структуры; комплексное обеспечение системы управления персоналом; современные проблемы управления персоналом и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом</p> <p>Уметь: повышать эффективность управления кадрами, осуществляя социальное взаимодействие между работниками на основе существующих в обществе и системе управления субъектами экономической деятельности философских принципов и концепций, моральных и правовых норм.</p>   | <p>Лекции<br/>Практические занятия.<br/>Самостоятельная работа</p> |

|   |   |   |
|---|---|---|
| организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации  | Владеть: навыками разработки философии и развития концепций управления персоналом, кадровой и социальной политики; специальной терминологией и принципами развития систем управления персоналом в кросскультурной среде.  |   |
| ПК-8<br>способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру | Знать: теоретико-методологические основы разработки и принятие решений в зависимости от особенностей национальной деловой культуры и деловых культур различных стран.<br>Уметь: обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, устранять предпосылки для возникновения конфликтов в стратегической перспективе, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации с учетом особенностей управления в кросскультурной среде.<br>Владеть: методологическими и методическими подходами по учету характера влияния национальных культур на специфику систем управления персоналом, на пути и способы управления персоналом; навыками оценки эффективности управления персоналом в организации. | Лекции<br>Практические занятия.<br>Самостоятельная работа |

#### 4.Разделы дисциплины

1. Сущность системы управления персоналом
2. Развитие систем управления персоналом

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

Разработчик: д-р экон. наук, доцент Радько Сергей Григорьевич

| 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 практики

1.Целями освоения «Учебная практика. практика 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 управления персоналом, принципах кадровой деятельности, структуре аппарата управления кадрами; использование принципов и правил организации работы кадровых структур в России, технологий операций управления персоналом; освоение приемов, методов и способов анализа кадровой деятельности; приобретение опыта практической научно-исследовательской работы, в том числе в коллективе исследователей; совершенствование практических навыков в сфере профессиональной научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом; 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 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Технологии принятия кадровых решений».

Дисциплина «Учебная практика. 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», «Консалтинг в сфере управления персоналом (HR-консалтинг)», «Оценка инвестиций в интеллектуальный капитал организации».

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

## 3. Требования к результатам освоения практики

Реализация в практике «Учебная практика. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков» требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ПК-1.

| Код компетенции, формулировка  | Критерии результатов обучения   | Технологии формирования компетенций |
|--|---|-------------------------------------|
| ОПК-3<br>владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом | Знать: экономические и содержательные особенности развития систем управления персоналом; основы проектирования и формирования системы управления персоналом организации; цели и функции системы управления персоналом организации<br>Уметь: выработать концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, развивать систему управления персоналом организации в соответствии с планами организации.<br>Владеть: специальной терминологией; методологической спецификой построения основ менеджмента с учетом различий в культурах и менталитете разных стран; методологическими и методическими подходами, касающимися путей и способов управления персоналом, характера влияния национальных культур на специфику менеджмента. | Самостоятельная работа              |
| ОПК-2: готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно   | 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  | Самостоятельная работа              |

|   |  |                               |
|---|--|-------------------------------|
| <p>воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>  | <p>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>ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p>  | <p>Знать: экономические и содержательные особенности развития систем управления персоналом; основы проектирования и формирования системы управления персоналом организации; цели и функции системы управления персоналом организации</p> <p>Уметь: выработать концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, развивать систему управления персоналом организации в соответствии с планами организации.</p> <p>Владеть: специальной терминологией; методологической спецификой построения основ менеджмента с учетом различий в культурах и менталитете разных стран; методологическими и методическими подходами, касающимися путей и способов управления персоналом, характера влияния национальных культур на специфику менеджмента.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-1 – Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и</p> | <p>Знать: теоретические и методологические особенности выработки кадровой политики и стратегического взаимодействия.</p> <p>Уметь: диагностировать системы управления, определять оптимальные пути и способы реализации кадровых стратегий.</p> <p>Владеть: методами диагностирования стратегий управления персоналом организации в соответствии с существующими планами, подходами к реализации философии и концепции управления персоналом при отсутствии достаточного для принятия решений объема информации и наличии неопределенности.</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |

|            |  |  |
|------------|--|--|
| реализации |  |  |
|------------|--|--|

#### **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 первичных профессиональных умений и навыков являются кафедра Экономики и менеджмента, организации.

**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 персоналом и кадровой практики; корректировка, уточнение темы исследования с учетом рекомендации кафедры или 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 как объекта исследования. Изучение информации об исследуемой организации (история создания, тенденции и перспективы развития, изменение кадровой политики 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**

#### **«ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА 2»**

**Разработчик:** д-р эк. н., доцент Радько Сергей Григорьевич

| <b>Форма обучения</b> | <b>очная</b> | <b>очно-заочная</b> |
|-----------------------|--------------|---------------------|
| <b>Курс:</b>          | 1            | 1-2                 |
| <b>Семестр:</b>       | 2            | 2-3                 |
| <b>Модуль:</b>        | 2            | 2                   |



|   |              |              |
|---|--------------|--------------|
| <b>Лекции:</b>                                  |              |              |
| <b>Практические:</b>                            |              |              |
| <b>Самостоятельная работа студента:</b>         | <b>288</b>   | <b>612</b>   |
| <b>Контроль:</b>                                |              |              |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в часах</b>    | <b>288</b>   | <b>612</b>   |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.</b> | <b>8</b>     | <b>17</b>    |
| <b>Итоговый контроль</b>                        | <b>зачет</b> | <b>зачет</b> |

### 1. Цели «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 «Технологии принятия кадровых решений».

«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», «Консалтинг в сфере управления персоналом», «Межязыковые коммуникации в управленческой деятельности», «Управление в мультикультурной среде», «Развитие систем управления персоналом», 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 практики

Реализация в практике требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы: «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОК-3; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-9; ПК-1; ПК-2; ПК-7; ПК-8.

| Код компетенции, формулировка   | Критерии результатов обучения  | Технологии формирования компетенций |
|---|--|-------------------------------------|
| ОК-3<br>готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала | Знать: подходы к самореализации и развитию индивидуальности в различных областях человеческой деятельности.<br>Уметь: самостоятельно развивать инструментарий оценки результативности выполнения профессиональных задач.<br>Владеть: приемами личностного саморазвития и самовыражения в различных сферах научной и практической деятельности. | Самостоятельная работа              |

|  |  |                               |
|--|--|-------------------------------|
| <p>ОПК-1<br/>готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p>                              | <p>Знать: основные приемы аннотирования, реферирования и перевода литературы по специальности.<br/>Уметь: читать и понимать специальную литературу, участвовать в диалогах в ситуациях профессионального общения.<br/>Владеть: 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 воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> | <p>Знать: особенностей межнациональных отношений, правил и приемов поддержания внимания представителей различных культур и религиозных конфессий.<br/>Уметь: анализировать сложные социальные ситуации и доводить до слушателей (собеседников) возможности устранения предпосылок негативного развития событий.<br/>Владеть: приемами и методами формирования и поддержания внимания широкой аудитории в межкультурной среде.</p>                          | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-3<br/>владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом</p>      | <p>Знать: современные проблемы управления персоналом, подходы к анализу и оценке качества принятия управленческих решений.<br/>Уметь: выделять основные взаимосвязи между управленческими решениями и последствиями их принятия в кадровой сфере.<br/>Владеть: отечественным и зарубежным опытом решения кадровых проблем, методами контроля и качества принимаемых управленческих решений, касающихся организационных аспектов управления персоналом.</p> | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-4 – способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>   | <p>Знать: особенности научной организации труда, способствующих повышению эффективности использования и развития персонала<br/>Уметь: диагностировать состояние системы социально-трудовых отношений, формулируя задачи повышения эффективности и использования персонала.<br/>Владеть: методами комплексной 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: основы проектирования систем управления персоналом;<br/>Уметь: решать проблемы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала.<br/>Владеть: технологиями анализа систем управления персоналом с использованием существующего экономико-математического инструментария.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-6 способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том</p>                                     | <p>Знать: подходы к формированию кадрового резерва с учетом принципов корпоративной социальной ответственности;<br/>Уметь: формировать стратегии делового взаимодействия.<br/>Владеть: методами выделения значимых для достижения успеха корпоративных факторов стратегического взаимодействия субъектов экономической деятельности.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |

|  |  |                        |
|--|--|------------------------|
| числе ее кадровой  |  |                        |
| ОПК-7 –<br>Владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности  | Знать: технологии управления персоналом и их влияние на развитие субъектов хозяйственной деятельности.<br>Уметь: систематизировать модели управления персоналом, на основе полученных результатов определять наиболее эффективные технологии управления персоналом и использовать их в своей профессиональной деятельности.<br>Владеть: подходами к формированию эффективного механизма организации систем управления персоналом.  | Самостоятельная работа |
| ОПК-9 способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации  | Знать: подходы к выбору моделей оценки влияния органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организаций в макроэкономической среде.<br>Уметь: обосновывать достоинства и недостатки использования новых методов государственного (муниципального) регулирования систем управления человеческими ресурсами региона и организации.<br>Владеть: экономико-математическим инструментарием развития экономико-статистических методов анализа и оценки степени влияния макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации. | Самостоятельная работа |
| ПК-1<br>умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации | Знать: теоретико-методологические особенности выработки кадровой политики и стратегического взаимодействия.<br>Уметь: диагностировать системы управления, определять оптимальные пути и способы реализации кадровых стратегий.<br>Владеть: методами определения стратегий управления персоналом организации в соответствии с существующими планами, реализации философии и концепции управления персоналом при отсутствии достаточного для принятия решений объема информации и наличии неопределенности.  | Самостоятельная работа |
| ПК-2<br>умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в  | Знать: порядка и особенностей разработки программ развития кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации.<br>Уметь: выделять, обосновывать и развивать концептуальные основы управления кадровым потенциалом и интеллектуальным капиталом.<br>Владеть: технологиями (экономико-статистическими методами) сбора информации, необходимой для оценки кадрового потенциала и интеллектуального капитала персонала организации, выделения направлений их развития и формулирования задач по развитию системы и технологий управления персоналом в организации.  | Самостоятельная работа |

|  |  |                               |
|--|--|-------------------------------|
| <p>организации<br/>ПК-7</p> <p>умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> | <p>Знать: особенности оплаты труда в отечественной практике управления персоналом, влияющих на стратегическое развитие организации.</p> <p>Уметь: выстраивать механизм стимулирования труда, способствующий достижению стратегических целей организации.</p> <p>Владеть: приемами и методами устранения негативных последствий столкновении интересов работников и работодателя (исполнителя и менеджера).</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-8</p> <p>способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p>  | <p>Знать: особенности адаптации к новым экономическим отношениям в кросскультурной среде.</p> <p>Уметь: формировать межкультурные отношения на междисциплинарном уровне на основе системных знаний в области культурологии, психологии, лингвистики и социологии.</p> <p>Владеть: подходами к выделению особенностей экономических представлений мигрантов в России и зарубежных странах, созданию новых форм кросскультурных отношений, значимых для межкультурного взаимодействия.</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 Экономики и менеджмента, 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 Модуль 2 «НТС (Зачеты по модулю «Модуль 2»)

**Разработчик:** д.э.н., доцент Радько Сергей Григорьевич

| 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 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 **организационно-управленческому и экономическому виду профессиональной деятельности**, на который ориентирована магистерская программа «**Технологии принятия кадровых решений**».

Дисциплина «НТС (Зачеты 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 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 «**Технологии принятия кадровых решений**».

Дисциплина «НТС (Зачеты 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», «Консалтинг в сфере управления персоналом (HR-

консалтинг)», «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 по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы: «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОК-3; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-9; ПК-1; ПК-2; ПК-7; ПК-8.

| Код компетенции, формулировка   | Критерии результатов обучения  | Технологии формирования компетенций            |
|---|--|--|
| ОК-3 – Готовность саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала  | Знать: подходы к самореализации и развитию индивидуальности в различных областях человеческой деятельности.<br>Уметь: самостоятельно развивать инструментарий оценки результативности выполнения профессиональных задач.<br>Владеть: приемами личностного саморазвития и самовыражения в различных сферах научной и практической деятельности.   | Практические занятия<br>Самостоятельная работа |
| ОПК-1 – Готовность к коммуникации устной и письменной форм на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности                                    | Знать: особенности устного и письменного общения на иностранном языке, правила рецензирования простых текстов.<br>Уметь: интерпретировать речь выступающих на иностранном языке, выделяя относящиеся к профессиональной деятельности аспекты и особенности доклада (беседы).<br>Владеть: практическими приемами устной коммуникации, поддержания беседы на учебные, общенаучные и профессиональные темы.   | Практические занятия<br>Самостоятельная работа |
| ОПК-2 – Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; | Знать: электронные коммуникации в качестве формы управленческой культуры и для обеспечения профилактики конфликтов в кросскультурной среде.<br>Уметь: анализировать сложные социальные ситуации и доводить до слушателей (собеседников) возможности устранения предпосылок негативного развития событий; определять этнопсихологические особенности социально-психологического самочувствия и электоральных предпочтений во взаимосвязи с этническими предпочтениями населения.<br>Владеть: приемами и методами формирования и поддержания внимания широкой аудитории в межкультурной среде; подходами к обеспечению условий для эффективного выполнения своих обязанностей в кадровой сфере, включая устранение конфликтных ситуаций и предпосылок их проявления с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий кадрового состава. | Практические занятия<br>Самостоятельная работа |
| ОПК-3 – Владение комплексным видением современных   | Знать: основные отечественные и зарубежные подходы к решению теоретических проблем управления персоналом<br>Уметь: ориентироваться в глобальных проблемах общественно-исторического развития, увязывать их с проблемами управления   | Практические занятия<br>Самостоятельная работа |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>проблем управления персоналом организации пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом</p>  | <p>в организацией и персоналом.<br/>Владеть: навыками выбора статистических методов постановки и решения задач, касающихся подготовки и принятия решений по вопросам управления кадровым составом и выделения взаимосвязей управления организацией в целом и ее персоналом.</p>  |  |
| <p>ОПК-4<br/>Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования развития персонала</p>   | <p>Знать: разнообразные варианты повышения эффективности использования и развития персонала.<br/>Уметь: использовать технологии повышения эффективности развития персонала, развивать программы его социального развития.<br/>Владеть: приемами повышения эффективности управления и человеческим капиталом и трудовым потенциалом.</p>  | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-5<br/>Способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p> | <p>Знать: основы проектирования систем управления персоналом; технологии анализа систем управления персоналом с использованием существующего экономико-математического инструментария.<br/>Уметь: выстраивать механизм эффективного управления кадрами, уметь находить компромиссные и альтернативные решения.<br/>Владеть: приемами сопоставления различных подходов к управлению группами работников, работающих в командах.</p>         | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-6<br/>Способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>     | <p>Знать: особенности выбора работниками конкретных экономических решений в корпоративной системе управления.<br/>Уметь: повышать эффективность корпоративного управления путем формирования мировоззренческих стратегий субъектов хозяйственной деятельности.<br/>Владеть: приемами развития системы управления на основе имеющихся корпоративных стратегий и тактических перспектив управления кадрами.</p>                              | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-7 –<br/>Владение современными технологиями управления персоналом эффективной (успешной) реализацией их своей профессиональной деятельности</p>                              | <p>Знать: технологии управления персоналом и их влияние на развитие субъектов хозяйственной деятельности.<br/>Уметь: систематизировать модели управления персоналом, на основе полученных результатов определять наиболее эффективные технологии управления персоналом и использовать их в своей профессиональной деятельности.<br/>Владеть: подходами к формированию эффективного механизма организации систем управления персоналом.</p> | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>ОПК-9</p> <p>Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p>   | <p>Знать: методы классификации факторов макроэкономической среды, влияющих на развитие систем управления человеческими ресурсами региона и организации.</p> <p>Уметь: определять социально-экономические стратегии местных органов государственного (муниципального) управления, обуславливающие развитие человеческих ресурсов региона и организации и направленные на устойчивое жизнеобеспечение населения.</p> <p>Владеть: методами сравнительного анализа моделей и методов анализа и оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации.</p>   | <p>Практические занятия</p> <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-1 –</p> <p>Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> | <p>Знать: теоретико-методологические особенности выработки кадровой политики и стратегического взаимодействия.</p> <p>Уметь: диагностировать системы управления, определять оптимальные пути и способы реализации кадровых стратегий.</p> <p>Владеть: развивать подходы к оценке перспектив изменения сферы своей деятельности на основе имеющихся знаний и навыков, подготавливать материал для оценки самостоятельно приобретенных знаний при выработке концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации.</p>  | <p>Практические занятия</p> <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-2 –</p> <p>Умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом организации</p>                                    | <p>Знать: порядок принятия рациональных управленческих решения относительно эффективного использования кадрового потенциала и интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, выделения направлений и формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.</p> <p>Уметь: интерпретировать понятийно-категорийный аппарат применительно к особенностям кадрового потенциала и интеллектуального капитала как социально-экономических образований в системе производственных отношений.</p> <p>Владеть: особенностями выявления закономерностей проявления потенциальных рисков в управлении трудовым потенциалом (кадровым потенциалом) и интеллектуальным капиталом, формирования перечня факторов устойчивости трудового потенциала (кадрового потенциала), выступающих в качестве элемента системы поддержки решений по управлению персоналом.</p> | <p>Практические занятия</p> <p>Самостоятельная работа</p> |



|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>ПК-7 –<br/>Умение<br/>разрабатывать и<br/>внедрять политику<br/>мотивации и<br/>стимулирования<br/>персонала с учетом<br/>факторов внешней и<br/>внутренней среды<br/>организации, ее<br/>стратегических целей<br/>и задач</p>                     | <p>Знать: особенности и порядок определения и оценивания наиболее значимые для реализации стратегических целей и задач организации факторов: стиля и стандартов жизни организации, сложившихся традиций, направленности корпоративной культуры, характера кадровой политики и т.д.<br/>Уметь: определять приоритетные направления материального и нематериального стимулирования персонала, наиболее значимые для достижения стратегических целей и развития организации.<br/>Владеть: методами сбора, анализа и корректировки экономико-статистической информации, необходимой для развития организации в стратегической перспективе.</p> | <p>Практические<br/>занятия<br/>Самостоятельная<br/>работа</p> |
| <p>ПК-8 – Способность<br/>обеспечивать<br/>профилактику<br/>конфликтов в<br/>кросскультурной<br/>среде, поддерживать<br/>комфортный<br/>морально-<br/>психологический<br/>климат в организации<br/>и эффективную<br/>организационную<br/>культуру</p> | <p>Знать: порядок обеспечения условий для эффективного выполнения своих обязанностей в кадровой сфере, включая устранение конфликтов.<br/>Уметь: определять этнопсихологические особенности социально-психологического самочувствия и электоральных предпочтений во взаимосвязи с этническими предпочтениями населения.<br/>Владеть: особенностям и нюансами выделения взаимосвязей между ценностями в кросскультурной среде и между факторами, влияющими на социально-экономическое развитие общества, определения наиболее значимых из них для устранения предпосылок к возникновению конфликтов.</p>                                    | <p>Практические<br/>занятия<br/>Самостоятельная<br/>работа</p> |

#### 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. Посещение лекции и написание Отчета по лекции
7. Публичное обсуждение хода образовательного процесса, результатов научно-исследовательской работы, прохождения практики
8. Подготовка отчета

### МОДУЛЬ 3

### АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

### МОДУЛЯ 3

### «ВАРИАТИВНЫЙ МОДУЛЬ 3»

**Разработчик: д-р экон. наук, проф. Радько Сергей Григорьевич**

| 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<br>в зач. ед. | 1080          | 1188          |
| Итоговый контроль                          | 30<br>экзамен | 33<br>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 организационно-управленческом и экономическом 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 |
|--|---------|-----------------------------|------------------------------------|
| <b>Дисциплина 10</b><br>Планирование и диагностика персонала   | 3       | 9                           | Экзамен                            |
| <b>Дисциплина 11</b><br>Регламентация и организация труда  | 3       | 9                           | Экзамен                            |
| <b>Дисциплина 12.1</b><br>Технология маркетинга персонала  | 3       | 9                           | Экзамен                            |
| <b>Дисциплина 12.2</b><br>Образовательные технологии обучения персонала  | 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 по Модулю 3                |

#### Очно-заочная форма обучения

| Содержание Модуля 3  | Семестр | Продолжительность в неделях | Форма контроля по элементам модуля |
|--|---------|-----------------------------|------------------------------------|
| <b>Дисциплина 10</b><br>Планирование и диагностика персонала   | 3       | 9                           | Экзамен                            |
| <b>Дисциплина 11</b><br>Регламентация и организация труда  | 3       | 9                           | Экзамен                            |
| <b>Дисциплина 12.1</b><br>Технология маркетинга персонала  | 4       | 9                           | Экзамен                            |
| <b>Дисциплина 12.2</b><br>Образовательные технологии обучения персонала  | 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 3 требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОПК-4; ОПК-5; ОПК-10; ОПК-11; ОПК-12; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-9; ПК-10.

## 5. Распределение компетенций по элементам Модуля 3

Каждый элемент Модуля 3 формирует определенные общепрофессиональные (ОПК) и профессиональные (ПК) компетенции: ОПК-4; ОПК-5; ОПК-10; ОПК-11; ОПК-12; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-9; ПК-10

| Элемент модуля  | Компетенции   |
|---|---|
| <b>Дисциплина 10</b><br>Планирование и диагностика персонала  | ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7  |
| <b>Дисциплина 11</b><br>Регламентация и организация труда   | ОПК-10, ОПК-11, ОПК-12, ПК-9, ПК-10   |
| <b>Дисциплина 12.1</b><br>Технология маркетинга персонала   | ОПК-11, ОПК-12, ПК-3  |
| <b>Дисциплина 12.2</b><br>Образовательные технологии обучения персонала   | ОПК-11, ОПК-12, ПК-3  |
| Производственная практика.<br>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) | ОПК-4; ОПК-5; ОПК-11; ОПК-12; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7                      |
| НИРЗ  | ОПК-4; ОПК-5; ОПК-10; ОПК-11; ОПК-12; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-9; ПК-10 |
| Дисциплина «НТС (Экзамены по модулю «Модуль 3»)   | ОПК-4; ОПК-5; ОПК-10; ОПК-11; ОПК-12; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-9; ПК-10 |

## Аннотация рабочей программы «ПЛАНИРОВАНИЕ И ДИАГНОСТИКА ПЕРСОНАЛА»

Разработчик: преподаватель Параничев Валерий Валентинович

| Форма обучения                           | очная   | очно-заочная |
|--|---------|--------------|
| Курс:                                    | 1       | 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

Целями освоения учебной дисциплины «Планирование и диагностика персонала» являются: получение системных и глубоких знаний о методологических основах планирования и диагностики персонала; формирования практических навыков построения процессов планирования и диагностики персонала; получение системных и глубоких знаний о современных проблемах управления персоналом; приобретение практических навыков по выстраиванию механизма эффективного управления персоналом, поиска и реализации альтернативных методов и решений; приобретение

практических навыков по выработке концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, развитию системы управления персоналом организации в соответствии с планами организации.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

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

Дисциплина «Планирование и диагностика персонала» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования и дисциплин «Актуальные вопросы современной экономики» и «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент» «Консалтинг в сфере управления персоналом (HR-консалтинг)» «Оценка инвестиций в интеллектуальный капитал организации».

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

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине «Планирование и диагностика персонала» требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», ОПОП и учебного плана «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7.

| Код компетенции, формулировка  | Критерии результатов обучения   | Технологии формирования компетенций                       |
|--|---|---|
| ПК-3 – Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала | Знать. Основные принципы и положения процесса привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.<br>Уметь. Осуществлять текущий контроль процесса привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.<br>Владеть. Методами анализа и систематизации информации, относящейся к привлечению, подбору и отбору конкурентоспособного персонала.  | Лекции<br>Практические Занятия.<br>Самостоятельная работа |
| ПК-4 – Умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации                              | Знать. Основные принципы и положения адаптации персонала организации; особенности организации процесса адаптации персонала.<br>Уметь. Разрабатывать и внедрять политику подбора и адаптации конкурентоспособного персонала, осуществлять управление процессом адаптации с использованием стандартных процедур и правил.<br>Владеть: навыками подбора, адаптации, обучения и мотивации персонала; навыками интерпретации полученных в процессе анализа результатов, формулирования выводов и рекомендаций. | Лекции<br>Практические занятия.<br>Самостоятельная работа |
| ПК-5 – Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации                    | Знать. Разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации; определять цели и формат оценки персонала в соответствии с планами организации.<br>Уметь. Осуществлять текущий контроль процесса обучения и развития персонала, основные факторы, влияющие на эффективность методов обучения и развития персонала.<br>Владеть. Методами анализа и систематизации информации, относящейся к постановке задач по обучению и развитию персонала.   | Лекции<br>Практические занятия.<br>Самостоятельная работа |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>ПК-6 – Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>  | <p>Знать. Основных направлений процедур и методов оценки деловых качеств персонала.<br/>         Уметь. Анализировать системы управления персоналом, сопоставлять морально-психологический климат в организации с процедурными аспектами оценки деловых качеств персонала.<br/>         Владеть. Универсальными методами оценки деловых качеств персонала.</p>   | <p>Лекции<br/>         Практические занятия.<br/>         Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-7 – Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> | <p>Знать. Особенности мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.<br/>         Уметь. Налаживать конструктивные взаимоотношения между работниками и подразделениями, гармонизировать механизм стимулирования труда, отвечающий основным целям и задачам организации.<br/>         Владеть. Универсальными подходами к устранению межличностных антипатий, разрешению межличностных конфликтов с учетом внешней и внутренней среды организации, стратегических целей и задач.</p> | <p>Лекции<br/>         Практические занятия.<br/>         Самостоятельная работа</p> |

#### 4. Разделы дисциплины

1. Основы планирования и диагностики персонала
2. Технологии и методы планирования и диагностики персонала

### **Аннотация рабочей программы «РЕГЛАМЕНТАЦИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА»**

**Разработчик: канд. экон. наук, ст. преп. Пурыскина Валентина Анатольевна**

| <b>Форма обучения</b>                           | <b>очная</b>   | <b>очно-заочная</b> |
|---|----------------|---------------------|
| <b>Курс:</b>                                    | 2              | 2                   |
| <b>Семестр:</b>                                 | 3              | 3                   |
| <b>Модуль:</b>                                  | 3              | 3                   |
| <b>Лекции:</b>                                  | 18             | 18                  |
| <b>Практические:</b>                            | 36             | 36                  |
| <b>Самостоятельная работа студента:</b>         | 99             | 99                  |
| <b>Контроль:</b>                                | 27             | 27                  |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в часах</b>    | <b>180</b>     | <b>180</b>          |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.</b> | 5              | 5                   |
| <b>Итоговый контроль</b>                        | <b>Экзамен</b> | <b>Экзамен</b>      |

#### 1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Регламентация и организация труда» являются: формирование представлений, касающихся развития научной организации труда в мировой и отечественной экономике; овладение понятийным аппаратом, характеризующим особенности организации трудовых процессов; овладение методами рациональной организации труда для решения поставленных задач; повышение эффективности труда работников за счет принятия грамотно обоснованных

управленческих решений.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Регламентация и организация труда» включена в Модуль 3 вариативной части учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Регламентация и организация труда» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования и дисциплин «Консалтинг в сфере управления персоналом (HR-консалтинг)» и «Планирование и диагностика персонала» 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 «Регламентация и организация труда» требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», ОПОП и учебного плана «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОПК-10, ОПК-11, ОПК-12, ПК-9, ПК-10.

| Код компетенции, формулировка   | Критерии результатов обучения   | Технологии формирования компетенций                      |
|---|---|--|
| ОПК-10<br>владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы | Знать: направления бизнес-процессов и использования ресурсов организаций, затрагивающих проблемные вопросы управления персоналом и их взаимодействия со службами информационных технологий, регламентации и организации труда.<br>Уметь: подготавливать данные, предназначенные для развития методов и программных средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, использования в службах информационных технологий и корпоративных информационных системах.<br>Владеть: подходами к систематизации информации, предназначенной для использования в корпоративных информационных системах. | Лекции<br>Практические занятия<br>Самостоятельная работа |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>ОПК 11<br/>умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>   | <p>Знать: механизм управления персоналом как средство достижения целей исследовательской деятельности, особенности формирования российской институциональной модели социально-трудовых отношений и связанные с ними научные проблемы, касающиеся управления персоналом.<br/>Уметь: выделять расхождения между существующим и желаемым состояниями систем управления персоналом, проводить различия между фактами и следствиями принятых решений в сфере управления кадрами, а также прогнозирует последствия решений.<br/>Владеть: методами управления персоналом и анализа основных закономерностей функционирования систем управления кадрами в различных сферах экономической деятельности человека.</p> | <p>Лекции<br/>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-12:<br/>умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>  | <p>Знать: основные направления кадровых технологий, качественные и количественные методы анализа системы управления персоналом, принципы проектирования трудовых процессов и инструменты, способствующие повышению труда работников.<br/>Уметь: анализировать организационно-экономические модели трудовых процессов, применять качественные и количественные методы анализа в области управления персоналом и инструменты по совершенствованию кадровой политики.<br/>Владеть: методиками обобщения и оценивания результатов проведенного анализа системы управления персоналом с учетом особенностей применяемых методов и инструментов совершенствования кадровой политики.</p>                          | <p>Лекции<br/>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-9:<br/>способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> | <p>Знать: перечень и характеристики вредных производственных факторов, негативно влияющих на условия труда, порядок выполнения комплекса взаимосвязанных мероприятий по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.<br/>Уметь: определять состав профессиональных заболеваний, внедрять оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечивая безопасность труда различных категорий персонала.<br/>Владеть: порядком оформления инструкций, устанавливающих требования к условиям труда в организации, оптимальным режимам труда и отдыха для различных категорий работающих.</p>   | <p>Лекции<br/>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |



|  |  |  |
|--|--|--|
| ПК-10<br>умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом | Знать: основные направления, процедуры и методы разработки корпоративных стандартов, порядок использования экономических и социально-экономических показателей, используемых в процессе разработки стандартов в области управления персоналом.<br>Уметь: анализировать системы технико-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.<br>Владеть: принципами работы с действующими нормативными документами и методическими материалами, регулирующими процессы корпоративного взаимодействия. | Лекции<br>Практические занятия<br>Самостоятельная работа |
|--|--|--|

#### 4. Разделы дисциплины

1. Теоретические основы регламентации и организации труда
2. Структура трудовых процессов и норм труда
3. Оптимизация трудовых процессов и норм труда
4. Организация рабочих мест. Организация труда в службах управления
5. Системы управления трудовыми процессами и отношениями

### Аннотация рабочей программы «ТЕХНОЛОГИЯ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА»

**Разработчик: канд. техн. наук, доц. Николаева Любовь Николаевна**

|   |                |                     |
|---|----------------|---------------------|
| <b>Форма обучения</b>                           | <b>очная</b>   | <b>очно-заочная</b> |
| <b>Курс:</b>                                    | 2              | 3                   |
| <b>Семестр:</b>                                 | 3              | 4                   |
| <b>Модуль:</b>                                  | 3              | 3                   |
| <b>Лекции:</b>                                  | 18             | 18                  |
| <b>Практические:</b>                            | 36             | 36                  |
| <b>Самостоятельная работа студента:</b>         | 36             | 36                  |
| <b>Контроль:</b>                                | 54             | 54                  |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в часах</b>    | 144            | 144                 |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.</b> | 4              | 4                   |
| <b>Итоговый контроль</b>                        | <b>экзамен</b> | <b>экзамен</b>      |

#### 1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Технология маркетинга персонала» является формирование системных знаний о содержании и организации технологии маркетинга персонала в организации; обучение навыками самостоятельного, индивидуально и творческого использования инструментария маркетинга персонала в деятельности специалистов службы управления персоналом на организационном уровне; подготовить магистров, ориентирующихся в ситуации на рынке труда и сформировать у обучающихся представления о том, что деятельность любой организации определяется комплексом маркетинговых факторов и условий конкурентоспособности организации-работодателя в сфере управления персоналом.

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

Дисциплина «Технология маркетинга персонала» включена в группу Бок 1 (Дисциплины) вариативных дисциплин по выбору учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» и входит в 3 модуль.

Дисциплина «Технология маркетинга персонала» базируется на знаниях, умениях и владениях, полученных при освоении компетенций в дисциплинах

«Консалтинг в сфере управления персоналом (HR-консалтинг)», «Оценка инвестиций в интеллектуальный капитал», «Межъязыковые коммуникации в управленческой деятельности», «Управление в мультикультурной среде», «Развитие систем управления персоналом», «Планирование и диагностика персонала», «Регламентация и организация труда»

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

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Реализация в дисциплине «Технология маркетинга персонала» требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», ОПОП и учебного плана по магистерской программе «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОПК-11, ОПК-12, ПК-3.

| Код компетенции, формулировка   | Критерии результатов обучения   | Технологии формирования компетенций                                |
|---|---|--|
| <p>ОПК-11<br/>умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления</p>  | <p>Знать: виды, функции, инструменты и технологию маркетингового подхода к управлению персоналом<br/>Уметь: выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом с позиции маркетингового подхода<br/>Владеть: умением формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом с позиции технологии маркетинга</p>  | <p>Лекции<br/>Практические занятия.<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-12<br/>умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом<br/>проводить анализ их результатов</p> | <p>Знать: традиционные и инновационные методы и инструменты проведения исследований в области управления персоналом с позиции маркетинга<br/>Уметь: разрабатывать и применять количественные и качественные методы научные исследования в соответствии с технологией маркетинга персонала.<br/>Владеть: навыками творческого подхода при осуществлении анализа результатов научного исследования в системе управления персоналом</p>                                  | <p>Лекции<br/>Практические занятия.<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-3<br/>умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>  | <p>Знать: методику разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала с позиции маркетинга<br/>Уметь: анализировать и обобщать опыт разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала на основе технологии маркетинга<br/>Владеть: методикой разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала с учетом маркетингового подхода.</p> | <p>Лекции<br/>Практические занятия.<br/>Самостоятельная работа</p> |

#### **4. Разделы дисциплины**

1. Методологические основы современного маркетинга
2. Теоретические аспекты маркетинга персонала
3. Технология маркетинга персонала

### **Аннотация рабочей программы «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА»**

**Разработчик:** канд. экон. наук, доц. Пришляк Елена Анатольевна

|   |              |                     |
|---|--------------|---------------------|
| <b>Форма обучения</b>                           | <b>очная</b> | <b>очно-заочная</b> |
| <b>Курс:</b>                                    | 2            | 3                   |
| <b>Семестр:</b>                                 | 3            | 4                   |
| <b>Модуль:</b>                                  | 3            | 3                   |
| <b>Лекции:</b>                                  | 18           | 18                  |
| <b>Практические:</b>                            | 36           | 36                  |
| <b>Самостоятельная работа студента:</b>         | 36           | 36                  |
| <b>Контроль:</b>                                | 54           | 54                  |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в часах</b>    | 144          | 144                 |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.</b> | 4            | 4                   |
| <b>Итоговый контроль</b>                        | экзамен      | экзамен             |

#### **1. Цели освоения дисциплины**

Целями освоения учебной дисциплины «Образовательные технологии обучения персонала» являются: формирование у магистрантов комплекса знаний по теоретическим, методическим и прикладным проблемам эффективного обучения и развития персонала; получение системных и глубоких знаний о современных образовательных технологиях обучения персонала; приобретение практических навыков применения современных технологий обучения для достижения высокого уровня квалификации и профессиональной компетентности персонала организации.

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

Дисциплина «Образовательные технологии обучения персонала» 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 студентов.

Дисциплина «Образовательные технологии обучения персонала» базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных при освоении компетенций предыдущего уровня высшего образования и дисциплин «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент», «Консалтинг в сфере управления персоналом» и «Оценка инвестиций в интеллектуальный капитал организации» и является базовой для освоения 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 «Образовательные технологии обучения персонала» требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом», ОПОП и учебного плана по магистерской программе «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОПК-11, ОПК-12, ПК-3.

| Код компетенции, формулировка   | Критерии результатов обучения  | Технологии формирования компетенций                                |
|---|--|--|
| <p>ОПК-11<br/>умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>   | <p>Знать: виды, функции, инструменты и технологию маркетингового подхода к управлению персоналом; теорию управления социально-экономическими процессами и исследований в трудовой сфере.<br/>Уметь: выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом с позиции маркетингового подхода, развивать образовательные технологии обучения персонала с учетом актуальных научных задач и проблем.<br/>Владеть: умением формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом с позиции технологии маркетинга, формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом, предлагать подходы к их решению.</p>  | <p>Лекции<br/>Практические занятия.<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-12<br/>умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p> | <p>Знать: традиционные и инновационные методы и инструменты проведения исследований в области управления персоналом с позиции маркетинга, ключевые понятия и положения разработки и применения методов и инструментов исследований в сфере управления персоналом и использования их в образовательных технологиях.<br/>Уметь: разрабатывать и применять количественные и качественные методы научные исследования в соответствии с технологией маркетинга персонала, использовать количественные и качественные методы для проведения научных исследований в системах управления персоналом и образовательных технологиях.<br/>Владеть: навыками творческого подходы при осуществлении анализа результатов научного исследования в системе управления персоналом в образовательных технологиях, методами выполнения научных исследований в системах управления персоналом.</p> | <p>Лекции<br/>Практические занятия.<br/>Самостоятельная работа</p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>ПК-3<br/>умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> | <p>Знать: методику разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала с позиции маркетинга, основных принципов и положений процесса привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.<br/>Уметь: анализировать и обобщать опыт разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала на основе технологии маркетинга.<br/>Владеть: методикой разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала с учетом маркетингового подхода; Технологиями обучения по созданию и внедрению политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.</p> | <p>Лекции<br/>Практические занятия.<br/>Самостоятельная работа</p> |
|---|--|--|

#### 4. Разделы дисциплины

1. Технологии развития и обучения персонала
  - 1.1. Обучение как функция системы управления персоналом
  - 1.2. Источники возникновения и методы выявления потребностей в обучении персонала
  - 1.3. Планирование обучения персонала в организации
  - 1.4. Мотивация персонала организации на обучение
2. Современные модели и методы организации обучения персонала
  - 2.1. Модель технологии обучения персонала
  - 2.2. Современные модели бизнес-образования и методы корпоративного обучения
  - 2.3. Оценка эффективности применения различных методов обучения. Концепция «пирамиды обучения».
  - 2.4. Организация внутрифирменного управления знаниями. Контроль обучения.
  - 2.5. Оценка результатов обучения. Модель Д. Киркпатрика.

### Аннотация рабочей программы

#### «ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА 3»

Разработчик: д.э.н., доцент Радько Сергей Григорьевич

| Форма обучения                           | очная | очно-заочная |
|--|-------|--------------|
| Курс:                                    | 2     | 2            |
| Семестр:                                 | 3     | 3-4          |
| Модуль:                                  | 3     | 3            |
| Лекции:                                  |       |              |
| Практические:                            |       |              |
| Самостоятельная работа студента:         | 324   | 468          |
| Контроль:                                |       |              |
| Общая трудоемкость дисциплины в часах    | 324   | 468          |
| Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед. | 9     | 13           |
| Итоговый контроль                        | зачет | зачет        |

### 1. Цели «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).

«Производственная практика. Научно-исследовательская работа 3» включает 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 «**Технология принятия кадровых решений**».

«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», «Консалтинг в сфере управления персоналом (HR-консалтинг)», «Оценка инвестиций в интеллектуальный капитал организации», «Межъязыковые коммуникации в управленческой деятельности», «Управление в мультикультурной среде», «Развитие систем управления персоналом». «Планирование и диагностика персонала», «Регламентация и организация труда», «Технология маркетинга персонала», «Образовательные технологии обучения персонала».

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: «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОПК-4; ОПК-5; ОПК-10; ОПК-11; ОПК-12; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-9; ПК-10.

| Код компетенции, формулировка  | Критерии результатов обучения  | Технологии формирования компетенций |
|--|--|-------------------------------------|
| ОПК-4<br>Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала | – Знать: подходы к изучению зависимости эффективности профессиональной деятельности от индивидуально-личностных особенностей работников.<br>Уметь: развивать технологии управления персоналом, способствующие повышению эффективности использования и развития персонала.<br>Владеть: методами системного представления и анализа факторов повышения эффективности использования и развития персонала. | Самостоятельная работа              |

|   |  |                               |
|---|--|-------------------------------|
| <p>ОПК-5<br/>Способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p>  | <p>Знать: теоретико-методологический инструментарий, относящийся к различным аспектам управления кадрами.<br/>Уметь: вырабатывать новые и совершенствовать существующие подходы к выполнению исследовательской деятельности в сфере управления персоналом, обосновывать достоинства и недостатки использования новых методов государственного (муниципального) регулирования систем управления человеческими ресурсами региона и организации.<br/>Владеть: подходами к выбору моделей оценки влияния органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организаций в макроэкономической среде. Владеть: подходами к оценке систем управления кадрами в выбранной сфере хозяйственной деятельности.</p> | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-10 – Владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий эффективно использовать корпоративные информационные системы</p> | <p>Знать: особенности гражданско-правовых, социально-правовых и экономических отношений в области взаимодействия служб управления персоналом и служб информационных технологий.<br/>Уметь: формировать управленческие системы для развития методов и программных средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом.<br/>Владеть: подходами к организации и развитию служб информационных технологий, выработке новых направлений деятельности в процессе их взаимодействия с кадровыми службами.</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-11<br/>Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>   | <p>Знать: институциональные механизмы регулирования трудовых отношений в отечественной промышленности.<br/>Уметь: определять проблемы воспроизводства квалифицированных кадров в отдельных отраслях промышленности.<br/>Владеть: порядком формулирования актуальных научных проблем управления персоналом и выделения социально-экономических факторов воспроизводства человеческого капитала в организациях.</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-12<br/>Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом проводить анализ их результатов</p>   | <p>Знать: инструментарий исследований в системах управления персоналом.<br/>Уметь: выявлять противоречия в организации научных исследований в системах управления персоналом.<br/>Владеть: эффективными механизмами проведения научных исследований и управления персоналом в различных сферах экономико-хозяйственной деятельности.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |

|   |  |                               |
|---|--|-------------------------------|
| <p>ПК-2 –<br/>Умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> | <p>Знать: теоретико-методологические основы решения проблем управления кадровым потенциалом и развития интеллектуального капитала организации.<br/>Уметь: сопоставлять реальные и потенциальные трудовые возможности работников, соотносить их с интеллектуальным капиталом организации.<br/>Владеть: организационно-экономическими аспектами формулирования задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-3 –<br/>Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>   | <p>Знать: особенностей развития систем привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.<br/>Уметь: выявлять противоречия в организации кадрового, делопроизводственного, информационного и правового обеспечения систем управления персоналом.<br/>Владеть: методологическими основами развития систем по привлечению, подбору и отбору конкурентоспособного персонала.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-4 –<br/>Умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p>  | <p>Знать: особенности постановки задач, касающихся развития систем адаптации персонала.<br/>Уметь: выявлять противоречия в организации кадрового, делопроизводственного, информационного и правового обеспечения систем адаптации персонала.<br/>Владеть: методологией развития систем управления, занимающимися вопросами адаптации персонала.</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-5 –<br/>Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p>  | <p>Знать: особенности организации процессов обучения и развития персонала; особенности постановки задач, касающихся развития систем обучения и развития персонала.<br/>Уметь: управлять процессами обучения и развития с использованием стандартных процедур и правил; выявлять противоречия в организации кадрового, делопроизводственного, информационного и правового обеспечения систем обучения и развития персонала.<br/>Владеть: методами установления соответствия систем образования работников выполняемым должностным обязанностям; методологическими основами развития систем управления, обучения и развития персонала.</p> | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-6 – Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>  | <p>Знать: теоретико-методологических особенности отечественных и зарубежных образовательных технологий, используемых в качестве средства повышения качества деловой оценки.<br/>Уметь: принимать решения, эффективно затрагивающие стратегические интересы организации и влияющие на развитие систем управления персоналом.<br/>Владеть: методологическими основами разработки нормативных документов и методических материалов, регулирующих деятельность по выполнению оценки деловых качеств персонала.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |



|  |  |                               |
|--|--|-------------------------------|
| <p>ПК-7 – Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>  | <p>Знать: особенности оплаты труда в отечественной практике управления персоналом, влияющих на стратегическое развитие организации.<br/>Уметь: выстраивать механизм стимулирования труда, способствующий достижению стратегических целей организации.<br/>Владеть: приемами и методами устранения негативных последствий столкновении интересов работников и работодателя (исполнителя и менеджера).</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-9 – Способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> | <p>Знать: порядок планирования потребности в специалистах и рабочих по отдельным профессиям.<br/>Уметь: определять и оценивать психофизиологические характеристики персонала.<br/>Владеть: методиками оценки качества внешней среды, окружающей работников, в организации, приемами самостоятельной разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, определения оптимальных режимов труда и отдыха, а также обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.</p> | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-10 – Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p>   | <p>Знать: инструментарий оценки результативности операционной и инвестиционной деятельности субъектов хозяйственной деятельности.<br/>Уметь: оценивать стоимость и структуру капитала хозяйствующего субъекта, возможные направления их оптимизации, использовать эту информацию при разработке корпоративных стандартов.<br/>Владеть: навыками организации деятельности по разработке корпоративных стандартов.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |

#### **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 Экономики и менеджмента, 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 организации
5. Корректировка методов и средств научного исследования
6. Разработка мероприятия по улучшению деятельности организации

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  
Производственная практика. Практика по получению  
профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в  
том числе педагогическая практика)**

**Разработчик:** д.э.н., доцент Радько Сергей Григорьевич

| <b>Форма обучения</b>                           | <b>очная</b> | <b>очно-заочная</b> |
|---|--------------|---------------------|
| <b>Курс:</b>                                    | <b>2</b>     | <b>2</b>            |
| <b>Семестр:</b>                                 | <b>3</b>     | <b>4</b>            |
| <b>Модуль:</b>                                  | <b>3</b>     | <b>3</b>            |
| <b>Лекции:</b>                                  |              |                     |
| <b>Практические:</b>                            |              |                     |
| <b>Самостоятельная работа студента:</b>         | <b>108</b>   | <b>108</b>          |
| <b>Контроль:</b>                                |              |                     |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в часах</b>    | <b>108</b>   | <b>108</b>          |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины в зач. ед.</b> | <b>3</b>     | <b>3</b>            |

### **1. Цели освоения практики**

Целями освоения «Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)» 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 практики в структуре ОПОП**

«Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика)» 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 «Технологии принятия кадровых решений».

«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», «Консалтинг в сфере управления персоналом (HR-консалтинг)», «Оценка инвестиций в интеллектуальный капитал организации», «Межъязыковые коммуникации в управленческой деятельности», «Управление в мультикультурной среде», «Развитие систем управления персоналом».

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: «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОПК-4; ОПК-5; ОПК-11; ОПК-12; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7.

| Код компетенции, формулировка   | Критерии результатов обучения   | Технологии формирования компетенций |
|---|---|-------------------------------------|
| ОПК-4 – Способность всесторонне рассматривать и оценивать повышение эффективности использования и развития персонала  | Знать: проблемы управления персоналом при рыночных условиях хозяйствования в различных сферах экономической деятельности человека.<br>Уметь: сопоставлять затраты и результаты, относимые к деятельности по управлению персоналом.<br>Владеть: инструментарием оценки экономической эффективности использования и развития персонала; технологиями повышения эффективности использования и развития персонала, разработки программ его социального развития.  | Самостоятельная работа              |
| ОПК-5 – Способность создавать команды профессионалов эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения | Знать: понятийно-категориальный аппарат, используемый в сфере трудовых отношений и управления кадрами, инструментарий повышения качества рабочей силы и инвестирования в человеческий капитал.<br>Уметь: выявлять специфику систем управления кадрами, выполнять сравнительный анализ различных подходов к управлению группами работников, эффективно работать в командах, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения.<br>Владеть: методами анализа системы социально-трудовых отношений субъектов экономической деятельности. | Самостоятельная работа              |
| ОПК-11 – Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом  | Знать: механизм управления персоналом как средство достижения целей исследовательской деятельности.<br>Уметь: выделять расхождения между существующим и желаемым состояниями систем управления персоналом.<br>Владеть: процедурами и особенностями выделения социально-экономических факторов воспроизводства трудового потенциала и человеческого капитала в организациях, формулирования научных проблем и способов их решения.   | Самостоятельная работа              |
| ОПК-12 – Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов                | Знать: ключевые понятия, теорию, положения, касающиеся разработки и применения методов и инструментов исследований в сфере управления персоналом.<br>Уметь: использовать количественные и качественные методы для проведения научных исследований в системах управления персоналом и выполнения анализа полученных результатов.<br>Владеть: методами выполнения научных исследований в системах управления персоналом.  | Самостоятельная работа              |
| ПК-2 – Умение оценивать   | Знать: концепции и подходы к комплексному решению   |                                     |

|  |   |                        |
|--|---|------------------------|
| кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации | проблем управления кадровым потенциалом.<br>Уметь: осуществлять комплексную оценку реальных и потенциальных трудовых возможностей работников.<br>Владеть: подходами к выделению целей хозяйствующих субъектов в краткосрочной и долгосрочной перспективе с учетом качества кадрового потенциала; технологиями (экономико-статистическими методами) сбора информации, необходимой для оценки кадрового потенциала организации и выделения направлений ее развития. | Самостоятельная работа |
| ПК-3 – Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала   | Знать: основные принципы и положения процесса привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.<br>Уметь: осуществлять текущий контроль процесса привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.<br>Владеть: методами анализа и систематизации информации, относящейся к привлечению, подбору и отбору конкурентоспособного персонала.  | Самостоятельная работа |
| ПК-4 – Умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации  | Знать: основные принципы и положения адаптации персонала организации.<br>Уметь: применять технологии текущего контроля процесса адаптации персонала.<br>Владеть: методами анализа и систематизации информации, относящейся к постановке задач по адаптации персонала.   | Самостоятельная работа |
| ПК-5 – Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации  | Знать: основные принципы и положения процессов обучения и развития персонала.<br>Уметь: осуществлять текущий контроль процесса обучения и развития персонала.<br>Владеть: методами анализа и систематизации информации, относящейся к постановке задач по обучению и развитию персонала.  | Самостоятельная работа |
| ПК-6 – Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации  | Знать: основные направления процедур и методов оценки деловых качеств персонала.<br>Уметь: анализировать системы управления персоналом, сопоставлять морально-психологический климат в организации с процедурными аспектами оценки деловых качеств персонала.<br>Владеть: универсальными методами оценки деловых качеств персонала.   | Самостоятельная работа |
| ПК-7 – Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач                 | Знать: типы кадровой политики, особенности организации и управления стимулированием персонала.<br>Уметь: налаживать конструктивные взаимоотношения между работниками и подразделениями.<br>Владеть: универсальными подходами к устранению межличностных антипатий, разрешению индивидуальных конфликтов с учетом внешней и внутренней среды организации.  | Самостоятельная работа |

#### 4. СПОСОБЫ, ФОРМЫ И МЕСТА ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

4.1. Способы проведения - стационарная

4.2. Форма проведения : рассредоточенная

4.3. Место проведения практики: Базами для проведения практики являются кафедра Экономики и менеджмента и организации в различных сферах экономической деятельности.

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 информации, необходимой для проведения анализа кадровой деятельности; знакомство с местом прохождения практики с целью изучения системы управления персоналом, истории создания, масштабов деятельности, спектра выполняемых услуг и организационно-правовой формы организации.

2. Аналитический этап: изучение состояния и перспектив развития кадровой деятельности организации; изучение основных показателей работы организации за отчетный период; анализ кадрового состава организации; составление схем, отражающих организационную структуру аппарата управления кадрами; изучение состава и содержания реально выполняемых кадровых функций определенного структурного подразделения, выявление механизмов взаимодействия с другими подразделениями, формирование предложений по совершенствованию деятельности организации / структурного подразделения; проведение анализа деятельности конкретной организации для составления суждения о состоянии кадровой сферы и перспективах ее развития.

3. Этап прогнозирования: на основе проведенного анализа составить прогноз изменения основных трудовых показателей и результатов деятельности конкретной организации. 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 на конференции, подготовка статьи к публикации.

5. 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 3 «НТС (Экзамены по модулю «Модуль3»)»**

**Разработчик: д.э.н., доцент Радько Сергей Григорьевич**

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

## 1. Цели освоения дисциплины

Дисциплина «НТС (Экзамены по модулю «Модуль3»)» 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 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 «Модуль3»)» 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 «Модуль3»)» включена в Модуль 3 Блока 1 (Дисциплины) вариативной части учебного плана ОПОП подготовки магистров по направлению **38.04.03 Управление персоналом**, магистерская программа «**Технологии принятия кадровых решений**».

Дисциплина «НТС (Экзамены по модулю «Модуль3»)» 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», «Планирование и диагностика персонала», «Регламентация и организация труда», при выполнении научно-исследовательской работы по выбранной научной теме.

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 по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы: «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие

компетенции: ОПК-4; ОПК-5;ОПК-10;ОПК-11; ОПК-12;ПК-2; ПК-3;ПК-4; ПК-5;ПК-6;ПК-7; ПК-9; ПК-10.

| Код компетенции, формулировка  | Критерии результатов обучения  | Технологии формирования компетенций            |
|--|--|--|
| ОПК-4 – Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала  | <p>Знать: проблемы управления персоналом при рыночных условиях хозяйствования в различных сферах экономической деятельности человека.</p> <p>Уметь: сопоставлять затраты и результаты, относимые к деятельности по управлению персоналом.</p> <p>Владеть: инструментарием оценки экономической эффективности использования и развития персонала; технологиями повышения эффективности использования и развития персонала, разработки программ его социального развития.</p>  | Практические занятия<br>Самостоятельная работа |
| ОПК-5 – Способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения  | <p>Знать: понятийно-категориальный аппарат, используемый в сфере трудовых отношений и управления кадрами, инструментарий повышения качества рабочей силы и инвестирования в человеческий капитал.</p> <p>Уметь: выявлять специфику систем управления кадрами, выполнять сравнительный анализ различных подходов к управлению группами работников, эффективно работать в командах, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения.</p> <p>Владеть: методами анализа системы социально-трудовых отношений субъектов экономической деятельности.</p>   | Практические занятия<br>Самостоятельная работа |
| ОПК-10 – Владение 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>Знать: направления бизнес-процессов и использования ресурсов организаций, затрагивающих проблемные вопросы управления персоналом и их взаимодействия со службами информационных технологий.</p> <p>Уметь: подготавливать данные, предназначенные для развития методов и программных средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, использования в службах информационных технологий и корпоративных информационных системах.</p> <p>Владеть: подходами к систематизации информации, предназначенной для использования в корпоративных информационных системах, программным обеспечением, позволяющим обрабатывать деловую информацию, получаемую в режиме реального времени..</p> | Практические занятия<br>Самостоятельная работа |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>ОПК-11 – Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>   | <p>Знать: механизм управления персоналом как средство достижения целей исследовательской деятельности.<br/>         Уметь: выделять расхождения между существующим и желаемым состояниями систем управления персоналом.<br/>         Владеть: процедурами и особенностями выделения социально-экономических факторов воспроизводства трудового потенциала и человеческого капитала в организациях, формулирования научных проблем и способов их решения.</p>   | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-12 – Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>   | <p>Знать: ключевые понятия, теорию, положения, касающиеся разработки и применения методов и инструментов исследований в сфере управления персоналом.<br/>         Уметь: использовать количественные и качественные методы для проведения научных исследований в системах управления персоналом и выполнения анализа полученных результатов.<br/>         Владеть: методами выполнения научных исследований в системах управления персоналом.</p>  | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-2 – Умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> | <p>Знать: концепции и подходы к комплексному решению проблем управления кадровым потенциалом.<br/>         Уметь: осуществлять комплексную оценку реальных и потенциальных трудовых возможностей работников.<br/>         Владеть: подходами к выделению целей хозяйствующих субъектов в краткосрочной и долгосрочной перспективе с учетом качества кадрового потенциала; технологиями (экономико-статистическими методами) сбора информации, необходимой для оценки кадрового потенциала организации и выделения направлений ее развития.</p> | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-3 – Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>   | <p>Знать: основные принципы и положения процесса привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.<br/>         Уметь: осуществлять текущий контроль процесса привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.<br/>         Владеть: методами анализа и систематизации информации, относящейся к привлечению, подбору и отбору конкурентоспособного персонала.</p>  | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-4 – Умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p>  | <p>Знать: основные принципы и положения адаптации персонала организации.<br/>         Уметь: применять технологии текущего контроля процесса адаптации персонала.<br/>         Владеть: методами анализа и систематизации информации, относящейся к постановке задач по адаптации персонала.</p>   | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |



|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>ПК-5 – Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p>  | <p>Знать: основные принципы и положения процессов обучения и развития персонала.<br/>         Уметь: осуществлять текущий контроль процесса обучения и развития персонала.<br/>         Владеть: методами анализа и систематизации информации, относящейся к постановке задач по обучению и развитию персонала.</p>  | <p>Практические занятия<br/>         Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-6 – Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>  | <p>Знать: основные направления процедур и методов оценки деловых качеств персонала.<br/>         Уметь: анализировать системы управления персоналом, сопоставлять морально-психологический климат в организации с процедурными аспектами оценки деловых качеств персонала.<br/>         Владеть: универсальными методами оценки деловых качеств персонала.</p>   | <p>Практические занятия<br/>         Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-7 – Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>   | <p>Знать: типы кадровой политики, особенности организации и управления стимулированием персонала.<br/>         Уметь: налаживать конструктивные взаимоотношения между работниками и подразделениями.<br/>         Владеть: универсальными подходами к устранению межличностных антипатий, разрешению межличностных конфликтов с учетом внешней и внутренней среды организации.</p>   | <p>Практические занятия<br/>         Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-9 – Способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.</p> | <p>Знать: перечень и характеристики вредных производственных факторов, негативно влияющих на условия труда.<br/>         Уметь: определять состав профессиональных заболеваний.<br/>         Владеть: порядком оформления инструкций, устанавливающих требования к условиям труда в организации, оптимальным режимам труда и отдыха для различных категорий работающих, методиками оценки качества внешней среды, окружающей работников,</p> | <p>Практические занятия<br/>         Самостоятельная работа</p> |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>ПК-10 – Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.</p> | <p>Знать: основные направления, процедуры и методы разработки корпоративных стандартов, инструментарий оценки результативности операционной и инвестиционной деятельности в области управления персоналом.<br/>         Уметь: анализировать системы технико-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.<br/>         Владеть: принципами работы с действующими нормативными документами и методическими материалами, регулирующими процессы корпоративного взаимодействия.</p> | <p>Практические занятия<br/>         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 НИР. Выдача задания на выполнения исследования.

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 конкретной организации

6. Подготовка портфолио и индивидуального плана. Подготовка материалов к экзамену по НТС.

### МОДУЛЬ 4

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

### МОДУЛЯ 4

### «ИНВАРИАНТНЫЙ МОДУЛЬ »

**Разработчик:** д-р экон. наук, проф. Радько Сергей Григорьевич

| 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     | 1080  | 864          |
| в зач. ед.                       | 30    | 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 «Технологии принятия кадровых решений», предполагающая приобретение углубленных в области регулирования трудовых отношений в различных областях и сферах человеческой деятельности.

#### **Основными методологическими задачами Модуля 4 являются:**

1. Системный подход к построению структуры дисциплин Модуля.
2. Структурирование знаний на обособленные элементы, формирующие у магистрантов осознанную ясную перспективу личного общекультурного, общепрофессионального и профессионального роста в области организационно-управленческой и экономической 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 38.04.03 Управление персоналом 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).

### **3. Структура Модуля 4**

#### Очная форма обучения

| Содержание модуля 4                                  | Семестр | Продолжительность в неделях | Форма контроля по элементам модуля |
|--|---------|-----------------------------|------------------------------------|
| Производственная практика.<br>Преддипломная практика | 4       | 14                          | Зачет                              |
| Производственная практика.<br>НИР 4                  | 4       | 14                          | Зачет                              |
| «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль4»»)         | 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.<br>Преддипломная практика | 5       | 15                          | Зачет                              |
| Производственная практика.<br>НИР 4                  | 5       | 15                          | Зачет                              |
| «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль4»»)         | 5       | 15                          | Зачет по Модулю 4 с оценкой        |
| Подготовка и защита ВКР                              | 5       | 6                           | Защита (Оценка)                    |

#### 4. Требования к результатам освоения Модуля 4

Реализация в Модуле 4 требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы «Технологии принятия кадровых решений» 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-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ДОПК-1.

#### 5. Распределение компетенций по элементам Модуля 4

Каждый элемент Модуля 4 формирует определенные общекультурные (ОК), общепрофессиональные (ОПК) и профессиональные (ПК) компетенции:

| Элемент модуля                                    | Компетенции  |
|---|--|
| Производственная практика. Преддипломная практика | ОПК-6,ОПК-7, ОПК-8, ОПК-9,ОПК-10,ПК-1,ПК-2,ПК-3,ПК-4,ПК-5,ПК-6,ПК-7,ПК-8,ПК-9,ПК-10  |
| Производственная практика. НИР 4                  | ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10; ПК-8; ПК-9; ПК-10  |
| «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль4»»)      | 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-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ДОПК-1 |
| 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; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ДОПК-1 |

### Аннотация рабочей программы

### «ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА 4»

Разработчик: д.э.н., доцент **Радько Сергей Григорьевич**

|  |              |                     |
|--|--------------|---------------------|
| <b>Форма обучения</b>                    | <b>очная</b> | <b>очно-заочная</b> |
| 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 «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 4»**

Целями освоения «Производственной практики. Научно-исследовательская работа 4» являются: получение системных знаний о деятельности персонала конкретной организации, проведение анализа и прогнозирование деятельности организации в области кадровой политики, 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.

Дисциплина содержит следующие элементы: ознакомление с рабочей программой научно-исследовательской работы и получаемыми в результате ее проведения компетенциями, целями и задачами научно-исследовательской работы; обработка результатов исследований, написание Отчета по НИР 4 (Скорректированное Введение, Выводы по работе, эмпирическая часть, Список литературы)

### **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 «**Технологии принятия кадровых решений**».

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», «Планирование и диагностика персонала», «Регламентация и организация труда», «Технология маркетинга персонала», «Образовательные технологии обучения персонала».

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

### 3. Требования к результатам освоения практики

Реализация в дисциплине «Научно-исследовательская работа» требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерской программы позволяет формировать следующие компетенции: ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10; ПК-8; ПК-9; ПК-10.

| Код компетенции, формулировка   | Критерии результатов обучения   | Технологии формирования компетенций |
|---|---|-------------------------------------|
| ОПК-6 – Способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии   | <p>Знать: определять наиболее существенные факторы, влияющие на стратегическое развитие систем управления персоналом, пользоваться методологической базой, связанной с разработкой и принятием решений в зависимости от особенностей организационных структур в системах управления персоналом и штатных структур.</p> <p>Уметь: выработать концепцию управления персоналом в контексте корпоративной социальной ответственности, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации; использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии с учетом особенностей управления в кросскультурной среде.</p> <p>Владеть: инструментарием принятия стратегических решений в условиях формирования корпоративной культуры и корпоративной социальной ответственности.</p> | Самостоятельная работа              |
| ОПК-7 – Владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности  | <p>Знать: технологии управления персоналом и их влияние на развитие субъектов хозяйственной деятельности.</p> <p>Уметь: систематизировать модели управления персоналом, на основе полученных результатов определять наиболее эффективные технологии управления персоналом и использовать их в своей профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть: подходами к формированию эффективного механизма организации систем управления персоналом.</p>  | Самостоятельная работа              |
| ОПК-8 – Владение 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 | <p>Знать: научные основы разработки систем управления персоналом.</p> <p>Уметь: формулировать задачи организации исходя из преимуществ и недостатков системы управления персоналом.</p> <p>Владеть: технологиями поиска, накопления, систематизации, индексации и представления информации, осуществления документооборота, делопроизводства, создания материальных и электронных архивов, формирования базы различных данных.</p>  | Самостоятельная работа              |

|   |  |                        |
|---|--|------------------------|
| подсистем   |  |                        |
| ОПК-9 –<br>Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации  | Знать: классификацию факторов макроэкономической среды, влияющие на развитие систем управления человеческими ресурсами региона и организации.<br>Уметь: определять социально-экономические стратегии местных органов государственного (муниципального) управления, обуславливающие развитие человеческих ресурсов региона и организации и направленные на устойчивое жизнеобеспечение населения.<br>Владеть: методами сравнительного анализа моделей и методов анализа и оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации. | Самостоятельная работа |
| ОПК-10 –<br>Владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы | Знать: особенности гражданско-правовых, социально-правовых и экономических отношений в области взаимодействия служб управления персоналом и служб информационных технологий.<br>Уметь: формировать управленческие системы для развития методов и программных средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом.<br>Владеть: подходами к организации и развитию служб информационных технологий, выработке новых направлений деятельности в процессе их взаимодействия с кадровыми службами.   | Самостоятельная работа |
| ПК-8 – Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру   | Знать: особенности адаптации к новым экономическим отношениям в кросскультурной среде, формы кросскультурных отношений, значимых для межкультурного взаимодействия и культуры.<br>Уметь: формировать межкультурные отношения на междисциплинарном уровне на основе системных знаний в области культурологии, психологии, лингвистики и социологии.<br>Владеть: подходами к выделению особенностей экономических представлений переселенцев в России и зарубежных странах.  | Самостоятельная работа |
| ПК-9 –<br>Способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации   | Знать: порядок планирования потребности в специалистах и рабочих по отдельным профессиям.<br>Уметь: определять и оценивать психофизиологические характеристики персонала.<br>Владеть: методиками оценки качества внешней среды, окружающей работников, в организации, приемами самостоятельной разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, определения оптимальных режимов труда и отдыха, а также обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.  | Самостоятельная работа |
| ПК-10 –   | Знать: инструментарий оценки результативности  |                        |

|   |  |                        |
|---|--|------------------------|
| Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом | <p>операционной и инвестиционной деятельности субъектов хозяйственной деятельности.</p> <p>Уметь: оценивать стоимость и структуру капитала хозяйствующего субъекта, возможные направления их оптимизации, использовать эту информацию при разработке корпоративных стандартов.</p> <p>Владеть: навыками организации деятельности по разработке корпоративных стандартов.</p> | Самостоятельная работа |
|---|--|------------------------|

#### **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 Экономики и менеджмента, 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 организации и обсуждение результатов анализа
4. Корректировка методов и средств научного исследования
5. Разработка и обоснование мероприятия по улучшению деятельности 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:** д.э.н., доцент **Радько Сергей Григорьевич**

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



## 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 кадровых задач конкретной организации и к выполнению магистерской диссертации; формирование умения адекватно выбирать соответствующие методы исследования исходя из задач, решаемых в магистерской диссертации; овладение навыками применять современные информационные технологии при организации и проведении научных исследований; формирование навыков осуществлять сбор необходимых материалов для выполнения магистерской диссертации; развивать умение проводить статистическую обработку отчетных данных, анализировать результаты и представлять их в виде завершенных научно-исследовательских разработок.

## 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 «Технологии принятия кадровых решений».

«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», «Консалтинг в сфере управления персоналом (HR-консалтинг)», «Оценка инвестиций в интеллектуальный капитал организации», «Межъязыковые коммуникации в управленческой деятельности», «Планирование и диагностика персонала», «Регламентация и организация труда», «Технология маркетинга персонала».

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

## 2. Требования к результатам освоения практики

Реализация в практике «Производственная практика. Преддипломная практика» требований ФГОС ВО, ОПОП и учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10.

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

|  |  |                               |
|--|--|-------------------------------|
| <p>ОПК-6 – Способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>   | <p>Знать: концептуальные основы современной политики в области корпоративного управления; подходы к формированию кадрового резерва с учетом принципов корпоративной социальной ответственности.</p> <p>Уметь: повышать эффективность управления кадрами, осуществляя корпоративное социальное взаимодействие между работниками; формировать стратегии делового взаимодействия.</p> <p>Владеть: навыками выработки принципов корпоративной социальной ответственности; инструментарием принятия стратегических решений в условиях формирования корпоративной культуры и корпоративной социальной ответственности</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-7 – Владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>  | <p>Знать: ключевые понятия современных технологий управления персоналом. технологии управления персоналом как инструмента устойчивого развития субъектов хозяйственной деятельности.</p> <p>Уметь: использовать разнообразные методы управления персоналом (экономические, административно-правовые, социально-психологические), являющиеся составляющими технологий управления персоналом; систематизировать модели управления персоналом, на основе полученных результатов определять наиболее эффективные технологии управления персоналом и использовать их в своей профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть: методами управления отдельными группами работников; подходами к формированию эффективного механизма организации систем управления персоналом.</p> | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-8<br/>Владение 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: инструментарий управления персоналом, повышения его трудовых качеств, обработки кадровой информации.</p> <p>Уметь: выявлять специфику управления персоналом исходя из задач организации, использовать полученные данные для определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом.</p> <p>Владеть: методами систематизации информации, требуемой для достижения целей организации, умением использовать ее для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем и принимать организационно-управленческие решения в зависимости от важности задач и очередности их выполнения.</p>   | <p>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: классификацию факторов макроэкономической среды, влияющие на развитие систем управления человеческими ресурсами региона и организации.<br/>         Уметь: определять социально-экономические стратегии местных органов государственного (муниципального) управления, обуславливающие развитие человеческих ресурсов региона и организации и направленные на устойчивое жизнеобеспечение населения.<br/>         Владеть: методами сравнительного анализа моделей и методов анализа и оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации.</p> | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-10 Владение 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: требования к программному обеспечению для обработки деловой информации,<br/>         Уметь: корректировать программные средства обработки деловой информации.<br/>         Владеть: порядком организации подразделений, занимающихся технической поддержкой программного обеспечения, предназначенного для обработки деловой информации, основными аспектами регламента развития корпоративных информационных систем, требованиями, предъявляемыми к программному обеспечению для обработки деловой информации.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-1 – Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p>          | <p>Знать: теоретические и методологические особенности выработки кадровой политики и стратегического взаимодействия.<br/>         Уметь: диагностировать системы управления, определять оптимальные пути и способы реализации кадровых стратегий.<br/>         Владеть: методами диагностирования стратегий управления персоналом организации в соответствии с существующими планами, подходами к реализации философии и концепции управления персоналом при отсутствии достаточного для принятия решений объема информации и наличии неопределенности.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-2 – Умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и</p>   | <p>Знать: процедуры оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом.<br/>         Уметь: выполнять оценку потенциальных трудовых возможностей работников и интеллектуального</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |

|  |   |                               |
|--|---|-------------------------------|
| <p>организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>           | <p>капитала.<br/>Владеть: подходами к выделению целей хозяйствующих субъектов с учетом приоритетных целей и возможностей по развитию интеллектуального капитала организации, формулированию наиболее значимых задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации на основе трудового потенциала.</p>  |                               |
| <p>ПК-3 – Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>                                      | <p>Знать: особенности организации привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; основной инструментарий привлечения, подбора и отбора персонала, особенности процедур предварительного собеседования; анализа анкетных данных; наведения справок о кандидате; проверочных испытаний, тестирования; медицинского освидетельствования; основного собеседования.<br/>Уметь: осуществлять прием специалистов с использованием стандартных процедур и правил.<br/>Владеть: методами установления идентичности характеристик работника и требований организации в соответствующих должностях.</p> | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-4 – Умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p>   | <p>Знать: особенности организации процесса адаптации персонала.<br/>Уметь: осуществлять управление процессом адаптации с использованием стандартных процедур и правил.<br/>Владеть: методами установления идентичности характеристик работника и требований организации должности.</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-5 – Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p>   | <p>Знать: особенности организации процессов обучения и развития персонала; основные проблемы организации эффективного обучения и развития персонала, а также их вклада в достижение целей в различных сферах хозяйственной деятельности.<br/>Уметь: управлять процессами обучения и развития с использованием стандартных процедур и правил.<br/>Владеть: методами установления соответствия систем образования работников выполняемым должностным обязанностям.</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-6 – Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>               | <p>Знать: основные проблемы организации эффективного обучения и развития персонала, а также их вклада в достижение целей в различных сферах хозяйственной деятельности.<br/>Уметь: принимать решения, эффективно затрагивающие стратегические интересы организации и влияющие на развитие систем управления персоналом.<br/>Владеть: теоретическими основами разработки нормативных документов и методических материалов, регулирующих деятельность по выполнению оценки деловых качеств персонала.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-7 – Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее</p> | <p>Знать: методы стимулирования рационализаторской (творческой, инновационной и т.п.) активности работников, направленные на реализацию стратегических задач<br/>Уметь: определять и оценивать наиболее значимые для реализации стратегических целей и задач организации факторы: стиль и стандарты жизни организации, сложившиеся традиции, направленность корпоративной культуры, характер</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |

|   |   |                               |
|---|---|-------------------------------|
| <p>стратегических целей и задач</p>   | <p>кадровой политики и т.д.<br/>Владеть: особенностями выделения приоритетных направлений материального и нематериального стимулирования персонала, наиболее значимых для достижения стратегических целей и развития организации.</p>   |                               |
| <p>ПК-8<br/>Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p>                                  | <p>Знать: традиции, обычаи, верования определенных групп людей, разнообразные аспекты соотношения их с кросскультурными взаимоотношениями.<br/>Уметь: использовать опосредованные формы кросскультурных коммуникаций, представляя их в качестве процесса отражения изменяемого объекта, позволяющего сохранять целостность его понимания.<br/>Владеть: подходами к ценностям в кросскультурной психологии, соотнося их возможностями устранения конфликтов в кросскультурной среде</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-9 –<br/>Способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> | <p>Знать: перечень и характеристики вредных производственных факторов, негативно влияющих на условия труда, порядок выполнения комплекса взаимосвязанных мероприятий по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.<br/>Уметь: определять состав профессиональных заболеваний, внедрять оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечивая безопасность труда различных категорий персонала.<br/>Владеть: порядком оформления инструкций, устанавливающих требования к условиям труда в организации, оптимальным режимам труда и отдыха для различных категорий работающих.</p> | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-10<br/>Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p>  | <p>Знать. Основные направления, процедуры и методы разработки корпоративных стандартов, порядок использования экономических и социально-экономических показателей, используемых в процессе разработки стандартов в области управления персоналом.<br/>Уметь. анализировать системы технико-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.<br/>Владеть. Принципами работы с действующими нормативными документами и методическими материалами, регулирующими процессы корпоративного взаимодействия.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |

#### 4. Способы, формы и места проведения практики

##### 4.1. Способ проведения практики – стационарная

##### 4.2. Форма проведения практики рассрелоточенная

**4.3. Место проведения практики:** кафедра Экономики и менеджмента, организации различных сфер деятельности.

**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; сбор и обновление кадровой отчетности организации, необходимой для проведения анализа и прогнозирования его деятельности. Консультации с руководителем

2. Основной этап: изучение состояния и перспектив развития организации в кадровой сфере; изучение и анализ основных показателей работы организации за отчетный период; формирование предложений по совершенствованию деятельности организации / структурного подразделения; проведение анализа деятельности конкретной организации и отдельных кадровых операций; анализ рейтинговых систем организации на рынке труда и определение места конкретной коммерческой организации в различных российских и международных кадровых рейтингах. Выступление с докладом о ходе практики на научно-техническом семинаре. 3. Подготовка статьи по теме исследования. Обсуждение результатов о ходе практики на научно-техническом семинаре. Заполнение Дневника практики

3. Заключительный этап, в том числе составление отчета по практике, подготовка доклада и тезисов доклада на конференции

## **Аннотация рабочей программы МОДУЛЬ 4 «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль4»)**

**Разработчик:** д.э.н., доцент Радько Сергей Григорьевич

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

#### **1. Цели освоения дисциплины**

Дисциплина «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль4»）」 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 экономическому виду профессиональной деятельности, на который ориентирована магистерская программа «Технологии принятия кадровых решений».

Целями освоения дисциплины «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль4»)» 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 «Модуль4»)» включена в Модуль 4 блока 1 (Дисциплины) вариативной части учебного плана ОПОП подготовки магистров по направлению **38.04.03 Управление персоналом**, магистерская программа «**Технологии принятия кадровых решений**».

Дисциплина «НТС (Зачеты с оценкой по модулю «Модуль4»)» 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 по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы: «Технологии принятия кадровых решений» 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-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ДОПК-1.

| Код компетенции, формулировка                                | Критерии результатов обучения  | Технологии формирования компетенций            |
|--|--|--|
| ОК-1 – Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу | <p>Знать: основные положения методологических и теоретических основ исследований в области экономики и управления.</p> <p>Уметь: применять в рамках экономических исследований методы абстрактного мышления, анализ и синтез.</p> <p>Владеть: различными способами формализации и решения экономических проблем.</p> | Практические занятия<br>Самостоятельная работа |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>ОК-2 – Готовность 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<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОК-3 – Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p>   | <p>Знать: подходы к самореализации и развитию индивидуальности в различных областях человеческой деятельности.</p> <p>Уметь: самостоятельно развивать инструментарий оценки результативности выполнения профессиональных задач.</p> <p>Владеть: приемами личностного саморазвития и самовыражения в различных сферах научной и практической деятельности.</p>   | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-1 – Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p> | <p>Знать: основные фонетические, лексические и грамматические особенности иностранного языка, правила составления аннотации научного текста на иностранном языке..</p> <p>Уметь: интерпретировать речь выступающих на иностранном языке, выделяя относящиеся к профессиональной деятельности аспекты и особенности беседы (доклада), применять на практике навыки устной письменной коммуникации, умеет поддерживать беседу на учебные, общенаучные и профессиональные темы.</p> <p>Владеть: правилами использования грамматики и фразеологии иностранного языка при оформлении текстов выступлений и докладов.</p>   | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |



|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>ОПК-2 – Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> | <p>Знать: электронные коммуникации в качестве формы управленческой культуры и для обеспечения профилактики конфликтов в кросскультурной среде.</p> <p>Уметь: анализировать сложные социальные ситуации и доводить до слушателей (собеседников) возможности устранения предпосылок негативного развития событий; определять этнопсихологические особенности социально-психологического самочувствия и электоральных предпочтений во взаимосвязи с этническими предпочтениями населения.</p> <p>Владеть: приемами и методами формирования и поддержания внимания широкой аудитории в межкультурной среде; подходами к обеспечению условий для эффективного выполнения своих обязанностей в кадровой сфере, включая устранение конфликтных ситуаций и предпосылок их проявления с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий кадрового состава.</p> | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-3 – Владение комплексным видением современных проблем управления персоналом организации пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и персоналом</p>              | <p>Знать: основные отечественные и зарубежные подходы к решению теоретических проблем управления персоналом</p> <p>Уметь: ориентироваться в глобальных проблемах общественно-исторического развития, увязывать их с проблемами управления организацией и персоналом.</p> <p>Владеть: навыками выбора статистических методов постановки и решения задач, касающихся подготовки и принятия решений по вопросам управления кадровым составом и выделения взаимосвязей управления организацией в целом и ее персоналом.</p>   | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-4<br/>Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования развития персонала</p>  | <p>Знать: разнообразные варианты повышения эффективности использования и развития персонала.</p> <p>Уметь: использовать технологии повышения эффективности развития персонала, развивать программы его социального развития.</p> <p>Владеть: приемами повышения эффективности управления человеческим капиталом и трудовым потенциалом.</p>   | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-5<br/>Способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p>  | <p>Знать: основы проектирования систем управления персоналом; технологии анализа систем управления персоналом с использованием существующего экономико-математического инструментария.</p> <p>Уметь: выстраивать механизм эффективного управления кадрами, уметь находить компромиссные и альтернативные решения.</p> <p>Владеть: приемами сопоставления различных подходов к управлению группами работников, работающих в командах.</p>  | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>ОПК-6<br/>Способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>   | <p>Знать: особенности выбора работниками конкретных экономических решений в корпоративной системе управления.<br/>Уметь: повышать эффективность корпоративного управления путем формирования мировоззренческих стратегий субъектов хозяйственной деятельности.<br/>Владеть: приемами развития системы управления на основе имеющихся корпоративных стратегий и тактических перспектив управления кадрами.</p>   | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-7 – Владение современными технологиями управления персоналом эффективной (успешной) реализацией их своей профессиональной деятельности</p>  | <p>Знать: подходы к формированию кадрового резерва с учетом принципов корпоративной социальной ответственности;<br/>Уметь: формировать стратегии делового взаимодействия.<br/>Владеть: методами выделения значимых для достижения успеха корпоративных факторов стратегического взаимодействия субъектов экономической деятельности.</p>  | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-8 – Владение методикой определения социально-экономической эффективности системы технологии управления персоналом умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p> | <p>Знать: теоретико-методологический инструментарий развития систем управления персоналом.<br/>Уметь: сводить в группы однородные по определенным признакам единиц задачи управления персоналом (параметрам и критериям)<br/>Владеть: подходами к оценке систем управления персоналом в выбранной сфере хозяйственной деятельности, создания механизма управления персоналом на основе решения приоритетных задач организации; выделения критериев оценки эффективности систем управления персоналом; использования экономических и статистических методов решения задач организации.</p> | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-9<br/>Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p>   | <p>Знать: порядок выполнения комплекса взаимосвязанных мероприятий по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.<br/>Уметь: оценивать степень влияния содержания труда на психофизиологическое состояние персонала.<br/>Владеть: процедурными особенностями использования стандартов, устанавливающих требования к пересмотру, учету и выдаче инструкций, созданию комфортных условий труда, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечению безопасности для различных категорий работающих.</p>  | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>ОПК-10 – Владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий эффективно использовать корпоративные информационные системы</p> | <p>Знать: управленческую идеологию в сфере управления персоналом, управления информационными технологиями эффективного использования корпоративных информационных систем.</p> <p>Уметь: регулировать информационные потоки в процедурах обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, взаимодействия служб информационных технологий и использования корпоративных информационных систем.</p> <p>Владеть: порядком развития корпоративных информационных систем, поиска оригинальных подходов к их использованию в процессе взаимодействия со службами информационных технологий.</p> | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-11 – Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>   | <p>Знать: институциональные механизмы регулирования трудовых отношений в отечественной промышленности.</p> <p>Уметь: определять проблемы воспроизводства квалифицированных кадров в отдельных отраслях промышленности.</p> <p>Владеть: порядком формулирования актуальных научных проблем управления персоналом и выделения социально-экономических факторов воспроизводства человеческого капитала в организациях.</p>   | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-12 – Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>   | <p>Знать: инструментарий исследований в системах управления персоналом.</p> <p>Уметь: выявлять противоречия в организации научных исследований в системах управления персоналом.</p> <p>Владеть: эффективными механизмами проведения научных исследований и управления персоналом в различных сферах экономико-хозяйственной деятельности.</p>  | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>ПК-1 – Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии с стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> | <p>Знать: теоретические и методологические особенности выработки кадровой политики и стратегического взаимодействия.</p> <p>Уметь: диагностировать системы управления, определять оптимальные пути и способы реализации кадровых стратегий.</p> <p>Владеть: методами диагностирования стратегий управления персоналом организации в соответствии с существующими планами, подходами к реализации философии и концепции управления персоналом при отсутствии достаточного для принятия решений объема информации и наличии неопределенности.</p>  | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-2 – Умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы технологии управления персоналом организации</p>                                   | <p>Знать: процедуры оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом.</p> <p>Уметь: выполнять оценку потенциальных трудовых возможностей работников и интеллектуального капитала.</p> <p>Владеть: подходами к выделению целей хозяйствующих субъектов с учетом приоритетных целей и возможностей по развитию интеллектуального капитала организации, формулированию наиболее значимых задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации на основе трудового потенциала.</p>      | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-3 – Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>   | <p>Знать: особенности организации привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; особенности процедур предварительного собеседования; анализа анкетных данных; наведения справок о кандидате; проверочных испытаний, тестирования; медицинского освидетельствования; основного собеседования.</p> <p>Уметь: осуществлять прием специалистов с использованием стандартных процедур и правил.</p> <p>Владеть: методами установления идентичности характеристик работника и требований организации в соответствующих должностях.</p> | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>ПК-4 – Умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p>   | <p>Знать: особенности организации процесса адаптации персонала.<br/>         Уметь: осуществлять управление процессом адаптации с использованием стандартных процедур и правил.<br/>         Владеть: методами установления идентичности характеристик работника и требований организации должности.</p>  | <p>Практические занятия<br/>         Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-5 – Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p>   | <p>Знать: особенности организации процессов обучения и развития персонала; основные проблемы организации эффективного обучения и развития персонала, а также их вклада в достижение целей в различных сферах хозяйственной деятельности.<br/>         Уметь: управлять процессами обучения и развития с использованием стандартных процедур и правил.<br/>         Владеть: методами установления соответствия систем образования работников выполняемым должностным обязанностям.</p>  | <p>Практические занятия<br/>         Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-6 – Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>   | <p>Знать: основные проблемы организации эффективного обучения и развития персонала, а также их вклада в достижение целей в различных сферах хозяйственной деятельности.<br/>         Уметь: принимать решения, эффективно затрагивающие стратегические интересы организации и влияющие на развитие систем управления персоналом.<br/>         Владеть: теоретическими основами разработки нормативных документов и методических материалов, регулирующих деятельность по выполнению оценки деловых качеств персонала.</p>   | <p>Практические занятия<br/>         Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-7 – Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, стратегических целей и задач</p> | <p>Знать: методы стимулирования рационализаторской (творческой, инновационной и т.п.) активности работников, направленные на реализацию стратегических задач<br/>         Уметь: определять и оценивать наиболее значимые для реализации стратегических целей и задач организации факторы: стиль и стандарты жизни организации, сложившиеся традиции, направленность корпоративной культуры, характер кадровой политики и т.д.<br/>         Владеть: особенностями выделения приоритетных направлений материального и нематериального стимулирования персонала, наиболее значимых для достижения стратегических целей и развития организации.</p> | <p>Практические занятия<br/>         Самостоятельная работа</p> |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>ПК-8 – Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат организации и эффективную организационную культуру</p>                                    | <p>Знать: этнопсихологические особенности социально-психологического самочувствия и электоральных предпочтений во взаимосвязи с этническими предпочтениями населения.</p> <p>Уметь: устанавливать взаимосвязи между ценностями в кросскультурной среде между факторами, влияющими на социально-экономическое развитие общества, определяет наиболее значимые для устранения предпосылок к возникновению конфликтов.</p> <p>Владеть: подходами к обеспечению условий для эффективного выполнения своих обязанностей в кадровой сфере, включая устранение конфликтов.</p>       | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-9<br/>Способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> | <p>Знать: специфику распределения обязанностей персонала в сфере безопасности труда.</p> <p>Уметь: разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, включающие определение оптимальных режимов труда и отдыха, а также обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.</p> <p>Владеть: разнообразными практическими аспектами принятия мер по предупреждению утомления и негативных последствий опасных ситуаций, определяемых спецификой организаций и предприятий.</p>                                | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-10 – Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p>  | <p>Знать: особенности организации обучения руководящего состава, методов внедрения корпоративных стандартов.</p> <p>Уметь: принимать стратегические и тактические решения в области управления проектами, обеспечивающими условия для разработки и внедрения корпоративных стандартов, влияющими на сохранение устойчивого положения субъектов экономической деятельности в кадровой сфере.</p> <p>Владеть: принципами оптимизации развития корпоративных стандартов и изменения корпоративной культуры с учетом приоритетных целей субъектов хозяйственной деятельности.</p> | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>ДОПК-1<br/>Способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Владеть: основными навыками разработки организационно-управленческих решений, анализа возможных последствий их реализации, оценки эффективности, подготовки научного обоснования необходимости их принятия.</p> | <p>Практические занятия<br/>Самостоятельная работа</p> |
|--|---|--|

#### 4. 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: д-р экон. наук, проф. Радько Сергей Григорьевич

| 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          |

## 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 «Технологии принятия кадровых решений».

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 «Технологии принятия кадровых решений».

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», «Межъязыковые коммуникации в управленческой деятельности», «Оценка инвестиций и интеллектуальный капитал организации», «Консалтинг в сфере управления персоналом (HR-консалтинг)», «Развитие системы управления персоналом», «Планирование и диагностика персонала», «Регламентация и организация труда», «Технология маркетинга персонала», «Образовательные технологии обучения персонала», при выполнении научно-исследовательской 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 ГИА требований ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом, ОПОП и учебного плана магистерской программы: «Технологии принятия кадровых решений» должна формировать следующие компетенции: ОК-1, ОК-02, 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-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ДОПК-1.

| Код компетенции, формулировка                        | Критерии результатов обучения   | Технологии формирования компетенций |
|--|---|-------------------------------------|
| ОК-1 – Способность к абстрактному мышлению, анализу, | Знать: мировоззренческие положения, касающиеся анализа и синтеза в выбранной сфере деятельности, закономерности культурного и профессионального развития в системах | Самостоятельная работа              |



|   |   |                               |
|---|---|-------------------------------|
| <p>синтезу</p>  | <p>управления кадрами, особенности развития духовной, нравственной, культурной и общественной сфер.<br/>Уметь: выделять, анализировать и объяснять культурные и профессиональные особенности различных сфер деятельности человека, самостоятельно решать профессиональные задачи в выбранной сфере деятельности, оценивать результаты труда, выполнять перспективные направления культурного, нравственного и профессионального саморазвития, использовать результаты оценки, осваивая новые подходы к</p>  |                               |
| <p>ОК-2 – Готовность действовать нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p>                        | <p>Знать: основные положения теорий принятия решений, мотивации, коммуникаций и лидерства, особенности междисциплинарного и инновационного инструментария принятия организационно-управленческих решений.<br/>Уметь: идентифицировать, анализировать, оценивать и прогнозировать нестандартные ситуации, контролировать и выполнять мониторинг окружающей обстановки в рамках выбранной сферы деятельности, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.<br/>Владеть: навыками принятия организационно-управленческих решений в областях, связанных с выбранной профессиональной деятельностью.</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОК-3 – Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p>   | <p>Знать: компоненты человеческой деятельности, содержащие познавательные мотивы по приобретению новых знаний и самоорганизации, приемов самореализации и развития индивидуальности в рамках выбранной сферы профессиональной деятельности.<br/>Уметь: давать оценку самостоятельно приобретенным знаниям в контексте выполнения профессиональных задач, развивать творческий потенциал, сопоставляя и анализируя результативность самостоятельно приобретенных знаний в области управления персоналом, а также умений, касающихся эффективного развития творческого потенциала.<br/>Владеть: инструментарием контроля качества и оценки самостоятельно приобретенных знаний. приемами личного саморазвития, самовыражения и использования творческого потенциала в различных сферах научной и практической деятельности.</p> | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-1 – Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности</p> | <p>Знать: основные фонетические, лексические и грамматические особенности иностранного языка, правила составления аннотации научного текста на иностранном языке..<br/>Уметь: интерпретировать речь выступающих на иностранном языке, выделяя относящиеся к профессиональной деятельности аспекты и особенности беседы (доклада), применять на практике навыки устной письменной коммуникации, умеет поддерживать беседу на учебные, общенаучные и профессиональные темы.<br/>Владеть: 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</p>   | <p>Знать: особенности разных форм отношений и общения между индивидами и группами, принадлежащими к разным культурам, традициям, обычаям, верованиям определенных групп людей.<br/>Уметь: эффективно выполнять профессиональные функции, профилактику конфликтов в кросскультурной среде, толерантно</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |

|  |  |                               |
|--|--|-------------------------------|
| <p>деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные</p>  | <p>использовать опосредованные формы кросскультурных коммуникаций, представляя их в качестве процесса отражения изменяемого объекта, позволяющего сохранять целостность его понимания.<br/>Владеть: инструментарием выделения ролевых предписаний, обеспечивающих социально-ответственное поведение и</p>  |                               |
| <p>ОПК-3 – Владение комплексным видением современных проблем управления персоналом организации пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p>        | <p>Знать: современные проблемы управления персоналом, подходы к анализу и оценке качества принятия управленческих решений.<br/>Уметь: выделять основные взаимосвязи между управленческими решениями и последствиями их принятия в кадровой сфере.<br/>Владеть: отечественным и зарубежным опытом решения кадровых проблем, методами контроля и качества принимаемых управленческих решений, касающихся организационных аспектов управления персоналом.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-4 – Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>   | <p>Знать: проблемы управления персоналом при рыночных условиях хозяйствования в различных сферах экономической деятельности человека.<br/>Уметь: сопоставлять затраты и результаты, относимые к деятельности по управлению персоналом.<br/>Владеть: инструментарием оценки экономической эффективности использования и развития персонала; технологиями повышения эффективности использования и развития персонала, разработки программ его социального развития.</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: понятийно-категориальный аппарат, используемый в сфере трудовых отношений и управления кадрами, инструментарий повышения качества рабочей силы и инвестирования в человеческий капитал.<br/>Уметь: выявлять специфику систем управления кадрами, выполнять сравнительный анализ различных подходов к управлению группами работников, эффективно работать в командах, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения.<br/>Владеть: методами анализа системы социально-трудовых отношений субъектов экономической деятельности.</p> | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-6 – Способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p>   | <p>Знать: особенности формирования стратегии развития персонала с учетом принципов корпоративной социальной ответственности, особенностей организационной культуры и системы управления кадрами.<br/>Уметь: повышает результативность корпоративного управления путем формирование мировоззренческих стратегий субъектов хозяйственной деятельности.<br/>Владеть: понятийно-категориальным аппаратом, относящимся к социально-трудовой сфере в корпоративных системах управления кадрами.</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-7 – Владение современными технологиями управления персоналом эффективной (успешной) реализацией их в</p>  | <p>Знать: ключевые понятия современных технологий управления персоналом.<br/>Уметь: использовать разнообразные методы (экономические, административно-правовые, социально-психологические), являющиеся составляющими технологий управления персоналом.<br/>Владеть: подходами к формированию эффективного механизма организации систем управления персоналом.</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |

|  |   |                               |
|--|---|-------------------------------|
| <p>своей профессиональной методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологий управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p> | <p>Знать: особенности использования методов измерения социально-экономической эффективности системы управления персоналом отдельных подразделений организаций, порядок оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем.</p> <p>Уметь: выделять недостатки оптимизации функционирования системы управления персоналом, обобщать социально-экономические показатели деятельности организации.</p> <p>Владеть: технологиями оптимизации функционирования системы управления персоналом, подходами к выделению показателей социально-экономической эффективности системы управления персоналом, касающихся подготовки решений в области развития технологий оптимизации процессов управления персоналом в отдельных сферах хозяйственной деятельности.</p> | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-9 – Способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p>  | <p>Знать: особенности получения статистической и управленческой информации о действиях органов государственного (муниципального) управления человеческими ресурсами.</p> <p>Уметь: выделять сущность человеческих ресурсов, характеризующих поведение экономических агентов и рынков в макроэкономической среде.</p> <p>Владеть: навыками постановки и решения актуальных задач по формированию и развитию человеческих ресурсов региона и организации, методами развития подходов, экономических методов и моделей, характеризующих воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-10 – Владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий эффективно использовать корпоративные информационные системы</p>                              | <p>Знать: направления бизнес-процессов и использования ресурсов организаций, затрагивающих проблемные вопросы управления персоналом и их взаимодействия со службами информационных технологий.</p> <p>Уметь: подготавливать данные, предназначенные для развития методов и программных средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, использования в службах информационных технологий и корпоративных информационных системах.</p> <p>Владеть: подходами к систематизации информации, предназначенной для использования в корпоративных информационных системах, программным обеспечением, позволяющим обрабатывать деловую информацию, получаемую в режиме реального времени..</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ОПК-11 – Умение выявлять формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом</p>  | <p>Знать: механизм управления персоналом как средство достижения целей исследовательской деятельности.</p> <p>Уметь: выделять расхождения между существующим и желаемым состояниями систем управления персоналом.</p> <p>Владеть: процедурами и особенностями выделения социально-экономических факторов воспроизводства трудового потенциала и человеческого капитала в организациях, формулирования научных проблем и способов их решения.</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |

|   |   |                               |
|---|---|-------------------------------|
| <p>ОПК-12 – Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p>   | <p>Знать: ключевые понятия, теорию, положения, касающиеся разработки и применения методов и инструментов исследований в сфере управления персоналом.<br/>Уметь: использовать количественные и качественные методы для проведения научных исследований в системах управления персоналом и выполнения анализа полученных результатов.<br/>Владеть: методами выполнения научных исследований в системах управления персоналом.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-1 – Умение разрабатывать философию концепцию управления персоналом, кадровую социальную политику, стратегию управления персоналом организации соответствии с стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> | <p>Знать: концептуальные основы современной кадровой и социальной политики; подходов к формированию кадрового резерва с учетом существующих стратегических планов и перспектив.<br/>Уметь: повышать эффективность управления кадрами, осуществляя социальное взаимодействие между работниками на основе существующих в обществе и системе управления субъектами экономической деятельности моральных и правовых норм.<br/>Владеть: навыками определения особенностей кадровой и социальной политики в конкретных условиях; инструментарием принятия стратегических решений на основе принятых философии концепции управления персоналом</p> | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-2 – Умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p>                             | <p>Знать: концепции и подходы к комплексному решению проблем управления кадровым потенциалом.<br/>Уметь: осуществлять комплексную оценку реальных и потенциальных трудовых возможностей работников.<br/>Владеть: подходами к выделению целей хозяйствующих субъектов в краткосрочной и долгосрочной перспективе с учетом качества кадрового потенциала; технологиями (экономико-статистическими методами) сбора информации, необходимой для оценки кадрового потенциала организации и выделения направлений ее развития.</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-3 – Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>   | <p>Знать: основные принципы и положения процесса привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.<br/>Уметь: осуществлять текущий контроль процесса привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.<br/>Владеть: методами анализа и систематизации информации, относящейся к привлечению, подбору и отбору конкурентоспособного персонала.</p>   | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-4 – Умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p>  | <p>Знать: основные принципы и положения адаптации персонала организации.<br/>Уметь: применять технологии текущего контроля процесса адаптации персонала.<br/>Владеть: методами анализа и систематизации информации, относящейся к постановке задач по адаптации персонала.</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |
| <p>ПК-5 – Умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p>  | <p>Знать: основные принципы и положения процессов обучения и развития персонала.<br/>Уметь: осуществлять текущий контроль процесса обучения и развития персонала.<br/>Владеть: методами анализа и систематизации информации, относящейся к постановке задач по обучению и развитию</p>  | <p>Самостоятельная работа</p> |

|  |   |                        |
|--|---|------------------------|
|  | персонала.  |                        |
| ПК-6 – Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации  | Знать: основные направления процедур и методов оценки деловых качеств персонала.<br>Уметь: анализировать системы управления персоналом, сопоставлять морально-психологический климат в организации с процедурными аспектами оценки деловых качеств персонала.<br>Владеть: универсальными методами оценки деловых качеств персонала.   | Самостоятельная работа |
| ПК-7 – Умение разрабатывать и внедрять политику и мотивации стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, стратегических целей и задач  | Знать: типы кадровой политики, особенности организации и управления стимулированием персонала.<br>Уметь: налаживать конструктивные взаимоотношения между работниками и подразделениями.<br>Владеть: универсальными подходами к устранению межличностных антипатий, разрешению межличностных конфликтов с учетом внешней и внутренней среды организации.   | Самостоятельная работа |
| ПК-8 – Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру                                | Знать: особенности разных форм отношений и общения между индивидами и группами, принадлежащими к разным культурам.<br>Уметь: эффективно выполнять профессиональные функции, профилактику конфликтов в кросскультурной среде.<br>Владеть: инструментарием выделения ролевых предписаний, обеспечивающих социально-ответственное поведение в контексте кросскультурных отношений; разнообразными формами кросскультурных коммуникаций, выступающими в качестве процесса поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры. | Самостоятельная работа |
| ПК-9 – Способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации. | Знать: перечень и характеристики вредных производственных факторов, негативно влияющих на условия труда.<br>Уметь: определять состав профессиональных заболеваний.<br>Владеть: порядком оформления инструкций, устанавливающих требования к условиям труда в организации, оптимальным режимам труда и отдыха для различных категорий работающих, методиками оценки качества внешней среды, окружающей работников,   | Самостоятельная работа |
| ПК-10 – Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.   | Знать: основные направления, процедуры и методы разработки корпоративных стандартов, инструментарий оценки результативности операционной и инвестиционной деятельности в области управления персоналом.<br>Уметь: анализировать системы технико-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.<br>Владеть: принципами работы с действующими нормативными документами и методическими материалами, регулирующими процессы корпоративного взаимодействия.   | Самостоятельная работа |
| ДОПК-1 – Способность проводить самостоятельные исследования,   | 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.<br>Уметь: описать актуальность, цели, задачи и практическое   | Самостоятельная работа |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы</p> | <p>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.</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 в системе «Антиплагиат».
5. Качество доклада на защите. Качество ответов на дополнительные вопросы. Оценка работы студента в отзыве руководителя. Оценка рецензента.

### Факультативные дисциплины Аннотация рабочей программы «ДЕЛОВОЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК (базовый уровень 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 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<br>готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала   | Знать: специальную терминологию изучаемой проблемной области в различных направлениях управления персоналом<br>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<br>Владеть: навыками сбора и анализа информации на иностранном языке, участия в индивидуальных и групповых исследованиях с использованием информации на иностранном языке. | Практические занятия<br>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<br>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<br>Владеть: навыками реферирования и аннотирования профессионально-ориентированного текста, ведения диалога, заполнения документов, участия в дискуссиях                              | Практические занятия<br>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