

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
 Е.В.Заведеев
«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины
«Зарубежный опыт управления трудовыми ресурсами»

Направление подготовки **080400.68 «Управление персоналом»**

Магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация (степень) выпускника **МАГИСТР**

Форма обучения (очная, заочная) **Очная**

Составитель программы:  Кауфман Н.Ю., к.э.н.
Ф.И.О. (подпись)
«13» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой управления
персоналом к.э.н., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)  Хадасевич Н.Р.
«13» 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 2 зачетных единицы,
72 часа.

Цели освоения дисциплины: формирование знаний о системах управления существующих в иностранных государствах и применение полученных знаний в своей дальнейшей трудовой деятельности; изучение принципов, целей и функций в управлении трудовыми ресурсами, а также формирование теоретических знаний и практических навыков в области создания, распределения и рационального использования трудовых ресурсов.

Место дисциплины в структуре ООП: «Зарубежный опыт управления трудовыми ресурсами» относится к дисциплинам по выбору (М2.В.ДВ.5.1). Дисциплина базируется на знаниях стратегического управления персоналом, управления трудовыми ресурсами, анализ и планирование трудовых показателей в организации и других дисциплин.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля): - умением оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития (ПК-6);

- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-7);

- способностью к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Персонал и трудовой потенциал организации.
2. Концепции формирования современной российской системы управления.
3. Зарубежный исторический опыт развития теории и практики менеджмента.
4. Характеристика современной японской системы управления.
5. Западноевропейская модель управления.
6. Характеристика современного американского менеджмента.
7. Сравнительный анализ японской, европейской и американской моделей управления.

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

- историческую ретроспективу различных зарубежных систем управления;
- японские методы управления;
- специфику менеджмента в США;
- развитие теории управления в Западной Европе (Финляндия, Голландия, Франция, Германия);

Уметь: проводить сравнительный анализ европейского, японского и американского менеджмента.

Владеть: методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению трудовыми ресурсами.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Е.В.Заведеев
«13» 05 2015 г.



Аннотация рабочей программы дисциплины
«Корпоративная и социальная ответственность»

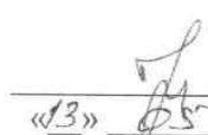
Направление подготовки 080400.68 «Управление персоналом»

Магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация (степень) выпускника **МАГИСТР**

Форма обучения (очная, заочная) **Очная**

Составитель программы:  Кауфман Н.Ю., к.э.н.
Ф.И.О. (подпись)
«13» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой управления
персоналом к.э.н., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)  Хадасевич Н.Р.
«13» 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 3 зачетных единицы (108 часов).

Цели освоения дисциплины:

Цель:

- формирование компетенций, направленных на применение технологий КСО в различных организациях и развитие умений профессионального их использования для достижения взаимовыгодных, согласованных с интересами общества целей;
- формирование представления о предмете, основных понятиях, содержании, формах и методах развития и оценки корпоративной социальной ответственности (КСО).

Задачи:

- усвоение современных теоретических представлений о корпоративной социальной ответственности бизнеса, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и управление корпоративной социальной ответственностью;
- овладение основами методологии и методики в области корпоративного социального учета, аудита и отчетности;
- приобретение базовых навыков практической работы в области развития и управления корпоративной социальной ответственностью;
- развивать способности к аналитической работе и научно-исследовательской деятельности;
- осваивать новые методы работы;
- изучить организационные механизмы управления корпоративным кодексом, его влиянием на социальную сферу предприятия.

Место дисциплины в структуре ООП:

Корпоративная социальная ответственность относится к Общенаучному циклу М1 В2. Для усвоения содержания курса необходимо знание основ менеджмента, экономика, маркетинга, права, связи с общественностью, этика, организационной культуры.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

общекультурные:

- способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1);
- способностью к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2);

профессиональные:

- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-1);
- использованием принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ПК-3);
- владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-25);
- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ПК-36);

Основные дидактические единицы (разделы):

- Теоретические основы корпоративной социальной ответственности
- Практические подходы к корпоративной социальной ответственности

В результате изучения дисциплины студент должен

- Знать:
 - особенности социального позиционирования современной организации, роль и значение развития корпоративной социальной ответственности;

- роль и значение деловой активности в современном обществе;
- особенности, преимущества и проблемы различных моделей и технологий развития корпоративной социальной ответственности;
- уметь пользоваться средствами и методами оценки различных моделей и технологий корпоративной социальной ответственности;
- о законодательных актах и нормативно- методических документах, регламентирующих различные элементы социальной среды организации.

- Уметь –

- анализировать тенденции и закономерности протекания социальных процессов;
- использовать современные способы решения социальных проблем на основе научных подходов к управлению;
- использовать методы диагностики социально-экономического и социально-психологического состояния управления персоналом организации;
- умением разрабатывать модели оценки КСО.

- Владеть:

- научным подходом к изучению КСО;
- представлением о взаимосвязи социальной политики государства и развития организации;
- владеть концептуальным и терминологическим аппаратом современной прикладной этики;
- навыками анализа состояния КСО организации.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института

Е.В.Заведеев

«14» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины **«Особенности кадровой политики»**

Направление подготовки **080400.68 Управление персоналом**

Профиль (магистерская программа) «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация (степень) выпускника - магистр

Форма обучения (очная, заочная) - очная

Составитель программы:  к.п.н., доцент Кузнецова М.Е.

«14» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой  к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.

«14» 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа).

Цели освоения дисциплины:

Цель:

- Формирование умений разрабатывать кадровую политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации.

Задачи:

- усвоение современных теоретических представлений о кадровой стратегии и кадровой политике;
- приобретение базовых навыков практической работы в области развития и управления кадровой политики;
- развивать способности к аналитической работе и научно-исследовательской деятельности;
- осваивать новые методы работы.

Место дисциплины в структуре ООП:

«Особенности кадровой политики» относится к Общенаучному циклу М1 ДВ2. Для усвоения содержания курса необходимо знание основ Теории организации и организационного проектирования, развития трудового законодательства, современные проблемы управления персоналом.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Формируемые компетенции:

общекультурные:

- способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1);

профессиональные:

- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-1);
- владением навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации (ПК-2);
- умением выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК-17);
- владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя (ПК-52).

Основные дидактические единицы (разделы):

- Кадровая политика и кадровая стратегия
- Кадровая стратегия государства
- Оценка исполнения работы
- Найм и отбор персонала
- Оценка персонала
- Обучение персонала
- Организационная приверженность

В результате изучения дисциплины студент должен

- Знать:
 - особенности кадровой политики;
 - роль и значение кадровой политики в развитии организации в современном обществе;
 - виды кадровой политики;
- Уметь –

- анализировать тенденции и закономерности кадровой политики организации;
- использовать современные способы формирования кадровой политики;
- выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели.

- Владеть:

- научным подходом к анализу кадровой политики;
- представлением о взаимосвязи кадровой политики и развития организации;
- навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации прикладной этики.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института экономики и управления
Е. В. Заведеев
«13» 05 2015 г.



Аннотация рабочей программы дисциплины

«Развитие систем менеджмента качества»

Направление подготовки: 080400.68 «Управление персоналом»

Магистерская программа: «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация (степень) выпускника: МАГИСТР

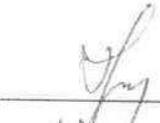
Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы: к.т.н., доцент  Гришмановский П. В.
«13» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

управления персоналом

к.э.н., доцент

 Хадасевич Н. Р.
«13» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетную единицу, 36 часов.

ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Развитие систем менеджмента качества» является раскрытие системного подхода к качеству, создание у студентов целостной картины о развитии и современном состоянии систем менеджмента качества, уделяя особое внимание организационным вопросам создания систем менеджмента качества и роли персонала в них.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Развитие систем менеджмента качества» относится к общенаучному циклу (М1) по направлению 080400.68 «Управление персоналом» и логически, методологически связана с другими дисциплинами: «Управленческая экономика», «Корпоративная и социальная ответственность».

Требования к входным знаниям, умениям и готовностям обучающегося базируются на таких компетенциях выпускника, окончившего высшее учебное заведение по программам бакалавриата или специалитета, как владение культурой мышления, знаний основных социально-экономических категорий и технологий в менеджменте.

Освоение данной дисциплины как предшествующей необходимо для успешного освоения следующих дисциплин: «Управление качеством в кадровом менеджменте», «Современные проблемы управления персоналом», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» и других.

КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **общекультурных компетенций** (ОК):

- способностью принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ОК-6).

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих **профессиональных компетенций** (ПК):

- владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом (ПК-49);
- способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельность организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-51).

ОСНОВНЫЕ ДИДАКТИЧЕСКИЕ ЕДИНИЦЫ (РАЗДЕЛЫ)

Понятие качества, современные подходы к его определению. Качество и конкурентоспособность организации, продукта. Эволюция подходов к качеству. Менеджмент качества: определение, составляющие, функции, задачи.

Развитие системного подхода к менеджменту качества. Качество отдельной единицы продукции. Статистические методы в управлении качеством. Модели Фейгенбаума, Эттингера-Ситтига, Джурана. Японский подход к качеству. Отечественный опыт системного подхода к качеству.

Концепция Всеобщего менеджмента качества (TQM). Принципы менеджмента качества. Процессный подход. Значение вовлеченности персонала. Постулаты Деминга. Программа «ноль дефектов» Кросби.

Стандарты в области менеджмента качества. Стандарты семейства ИСО 9000. Внешние и внутренние механизмы обеспечения качества. Преимущества создания системы менеджмента качества и выбор оптимального варианта внедрения.

Модели премий в области качества. Социально-ответственный менеджмент. Интегрированные системы менеджмента.

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины студент должен:

знать:

- основные этапы развития систем менеджмента качества и их достижения;
- цели управления качеством на уровне организации;
- методологию, организацию и правовые основы систем менеджмента качества;
- роль, функции и задачи менеджера в современной системе менеджмента качества с точки зрения обеспечения конкурентоспособности организации;

уметь:

- ставить цели и формулировать задачи в области менеджмента качества;
- анализировать организационную структуру с точки зрения процессного подхода к управлению качеством и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;

владеть:

- терминологией в области менеджмента качества;
- системным и процессным подходами к менеджменту качества.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института


Е.В. Заведеев

« 14 » 05 20__ г.

Аннотация рабочей программы дисциплины «**Рекрутинг персонала**»

Направление подготовки **080400.68 Управление персоналом**

Профиль (магистерская программа) «**Экономика труда и управление персоналом**»

Квалификация (степень) выпускника - магистр

Форма обучения (очная, заочная) - очная

Составитель программы:  к.п.н., доцент Кузнецова М.Е.

« 14 » 05 20 15 г.

Заведующий кафедрой  к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.

« 14 » 05 20 15 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 час).

Цели освоения дисциплины:

Дать магистрантам представление о научных подходах к формированию потребности персонала о зависимости формирования системы рекрутинга от кадровой политики организации.

Задачи:

- развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы;
- овладения навыками понимать политику организации и принимать решения по формированию потребности в персонале;
- выработка способностей формировать методы поиска и отбора персонала.

Место дисциплины в структуре ООП:

Рекрутинг персонала относится к Профессиональному циклу, курс по выбору М2.ДБ2 Для усвоения содержания курса необходимо знание основ управления персоналом технологии управления развитием персонала, кадровый консалтинг и аудит.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

общекультурные:

- способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1);

профессиональные:

- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-7);
- знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала (ПК-31);
- владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследование (ПК-49);

Основные дидактические единицы (разделы):

- Понятие кадровой стратегии и кадровой политики
- Определение потребностей в персонале
- Рекрутерские организации
- Технологии поиска кандидатов
- Оценочные стандарты набора персонала
- Методы отбора персонала
- Требования к рекрутеру

В результате изучения дисциплины студент должен

- Знать: - теоретические подходы к формированию кадровой стратегии, кадровой политики;
 - основные понятия, характеристики формирования потребности в персонале;
 - основные методы рекрутинга в современной России и за рубежом;
- Уметь – формулировать на основе анализа кадровой стратегии потребность в персонале;
 - определять, оценивать истории должности;
 - выбирать адекватные способы, средства, уровни, критерии эффективности методов поиска и отбора персонала;
- Владеть:
 - научным подходом к изучению кадровой политики;
 - навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по поиску персонала ;
 - технологиями поиска и отбора персонала;

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

 **Е.В.Заведеев**

«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины **«Социальная политика государства и управление социальным развитием организации»**

Направление подготовки **080400.68 Управление персоналом**

Профиль (магистерская программа) **«Экономика труда и управление персоналом»**

Квалификация (степень) выпускника - магистр

Форма обучения (очная, заочная) - очная

Составитель программы:



к.п.н., доцент Кузнецова М.Е.

«14» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой



к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.

«14» 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 час).

Цели освоения дисциплины:

Дать магистрантам научное представление о социальной политике государства как междисциплинарном научном направлении и элементе общей системы знаний о политике, понимание актуальных проблем социальной политики и возможностей повышения ее эффективности, привить навыки использования полученных знаний в области государственной

политики как в теоретическом, так и в практическом назначении.

Задачи:

- привитие навыков использования категориального аппарата социальной политики для решения сложных управленческих задач в области государственного управления;
- овладения навыками анализа проблем государственного управления, современных социальных явлений и процессов в социальной политике как механизме регулирования социальной сферы;
- выработки способностей к инновативному, конструктивному мышлению, принятию политических решений в области регулирования социальной сферой.

Место дисциплины в структуре ООП: Социальная политика государства и управление социальным развитием организации относится к Общенаучному циклу М1. Для усвоения содержания курса необходимо знание основ менеджмента, современной макроэкономики, национальной экономики, политологии, социологии, экономической политики.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

общекультурные:

- способностью принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ОК-6);

профессиональные:

- владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя (ПК-52);
- владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-56).

Основные дидактические единицы (разделы):

Введение в курс

Общее представление о социальной политике

В результате изучения дисциплины студент должен

- Знать: - теоретико-методологические основы и методы изучения социальной политики, цели и задачи, современные теоретические концепции и проблемы изучения социальной политики, место социальной политики в политике в целом;
- основные понятия, характеристики и свойства социальной политики как социальной системы, ее структурные элементы и связи между ними, процессы и функции регулирования социальной сферы как объекта социальной политики;
- состав факторов социальной политики, основные государственные организационные структуры социальной политики; особенности социальной политики государства в современной России и за рубежом;
- подходы и характеристики оценки социальной политики государства, пути ее повышения;
- Уметь - представлять, описывать процессы, результаты, формулировать проблемы социальной политики;
- определять, оценивать характеристики социальной политики государства;

- выбирать адекватные принципы, способы, средства, уровни, критерии эффективности социальной политики в зависимости от сложившейся ситуации и состояния внешней среды;

- обосновывать необходимость изменений в социальной политике государства, прогнозировать развитие событий, изменение состояния социальной сферы и принимать решения с учетом возможных социальных последствий;

- использовать научные методы анализа системы социальной политики, полученные результаты.

- Владеть:

- научным подходом к изучению социальной политики;

- системным представлением социальной политики и ее основных структурных и институциональных элементах, в т.ч. целях и функциях;

- анализом подходов к анализу проблем в области социальной политики;

- знанием о роли отдельных социальных групп в социальной политике, в т.ч. роли государственных органов, их влияния на эффективность социальной политики;

- технологиями взаимодействия общества, социальных групп и личности в системе социальной политики;

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института



Е.В.Заведеев

«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Управление рынком труда в РФ

Направление подготовки **080400.68 «Управление персоналом»**

Магистерская программа **«Экономика труда и управление персоналом»**

Квалификация (степень) выпускника **МАГИСТР**

Форма обучения (очная, заочная) **Очная**

Составитель программы:
Ф.И.О. (подпись)


Кауфман Н.Ю., к.э.н.
«13» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой управления
персоналом к.э.н., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)


Хадасевич Н.Р.
«13» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

Цели освоения дисциплины

Цель дисциплины — обеспечение фундаментальной профессиональной подготовки магистрантов в области управления рынком труда в РФ, необходимой для осуществления деятельности по управлению персоналом организаций.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Управление рынком труда в РФ» относится к дисциплинам по выбору (вариативной) части профессионального цикла ООП (М 2.В.ДВ.6) и базируется на совокупности таких дисциплин, как «Экономика труда», «Кадровый консалтинг и аудит».

КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Формируемые компетенции:

а) общекультурные (ОК) и профессиональные (ПК) :

- владение навыками самостоятельной творческой работы, умением организовывать свой труд (ОК-4);
- уметь оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития (ПК-6);
- способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации (ПК-18);
- владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования (ПК - 39).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: основы современных подходов к управлению трудовыми ресурсами, сущность, задачи, закономерности, принципы функционирования рынка труда в РФ.

Уметь: оценивать социально-экономические проблемы связанные с кадровым потенциалом организации, оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации.

Владеть: навыками самостоятельной творческой работы, умением организовывать свой труд, поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

 Е.В. Заведеев

«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Управление социальным развитием организации»

Направление подготовки **080400.68 Управление персоналом**

Профиль (магистерская программа) «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация (степень) выпускника - магистр

Форма обучения (очная, заочная) - очная

Составитель программы:



к.п.н., доцент Кузнецова М.Е.

«14» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой



к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.

«14» 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 3 зачетных единицы (108 часов).

Цели освоения дисциплины:

Дать магистрантам представление о социальном развитии организации. Комплекс современных знаний, умений и навыков по оптимизации систем и процессов социального управления организацией в условиях становления и развития рыночных отношений.

Задачи:

- развивать способности к аналитической работе и научно-исследовательской деятельности;
- осваивать новые методы работы;
- получить ясные представления о взаимосвязи экономических и социальных процессов, и изучить тенденции в современных социально-трудовых отношениях, особенностях их складывания и функционирования;
- рассмотреть роль социальных факторов в экономическом развитии,
- изучить организационные механизмы управления социальной сферой предприятий, зависимости социальной организации предприятия от влияния факторов внешней среды.

Место дисциплины в структуре ООП:

Управление социальным развитием организации относится к Общенаучному циклу М2. Для усвоения содержания курса необходимо знание основ менеджмента, современной макроэкономики, социальной политики государства, социологии, экономической политики.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

общекультурные:

- способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1);

- способностью к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2);

-профессиональные:

- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-1);

- использованием принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ПК-3);

- владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-25);

- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ПК-36);

- владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом (ПК-54);

- владением навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации (ПК-55);

- владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-56);

Основные дидактические единицы (разделы):

- Введение в курс
- Общее представление о социальной политике

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

- организацию как объект социального управления;

- процесс социального развития как объект управления;
- отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организации;
- зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации;
- факторы социальных изменений в современном обществе;
- внутриорганизационные факторы социальных изменений, внешние факторы;
- механизм управления социальными процессами в организации;
- систему управления социальным развитием организации;
- о механизме управленческого воздействия на социальные процессы;
- о взаимосвязи социальных процессов разного уровня;
- о распределении социальной ответственности между государством,
- администрацией и наемными работниками;
- о факторах социального развития организации; законодательных актах и нормативно- методических документах, регламентирующих различные элементы социальной среды организации;
- о механизме стимулирования деятельности работников по выполнению целевых программ и планов социального развития.

- Уметь –

- анализировать тенденции и закономерности протекания социальных- процессов;
- использовать современные способы решения социальных проблем на основе научных подходов к управлению;
- разрабатывать целевые программы и планы социального развития организации;
- использовать методы диагностики социально-экономического и социально- психологического состояния управления персоналом организации;

- определять пути развития социальной инфраструктуры организации, факторы социального развития организации;
- умением разрабатывать социальную политику организации
 - Владеть:
 - научным подходом к изучению социального развития организации;
 - представлением о взаимосвязи социальной политики государства и развития организации;
 - методами анализа проблем в области социального развития организации;
 - навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры;
 - владением навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации;
 - владением навыками социально-профилактической и консультационной деятельности;

Аннотация рабочей программы дисциплины



Аннотация рабочей программы дисциплины

«УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ»

Направление подготовки 080400.68 «Управление персоналом»

Магистерская программа: «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация (степень) выпускника: МАГИСТР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:
К.э.н., доцент


С.В. Катасонов
«13» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой
управления персоналом


Н.Р. Хадасевич
«13» 05 2015 г.

1. Целью освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» является овладение студентами навыками, базовыми умениями и комплексом знаний в области экономических отношений, возникающих в процессе управления трудовыми ресурсами, ознакомление с механизмами и формами практической реализации этих отношений.

Учебные задачи дисциплины:

- усвоение современных теоретических представлений об экономических механизмах и методов управления трудовыми ресурсами;
- экономических факторах и условиях, обеспечивающих эффективное управление трудовыми ресурсами;
- овладение основами методологии и методики анализа выявления и решения важнейших экономических проблем в области управления трудовыми ресурсами;
- приобретение базовых навыков практической работы в области анализа основных экономических процессов и показателей деятельности организации в области управления трудовыми ресурсами.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Дисциплина "Управление трудовыми ресурсами" - дисциплина по выбору - М2.В.ДВ5 - базируется на совокупности знаний таких дисциплин, как "развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом", "Современные методы социологических исследований", "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности" "Управление организационной культурой".

Знания дисциплины "Управление трудовыми ресурсами" необходимы для "Управленческой экономики", "Корпоративной и социальной ответственности" "экономики труда", "Управления социальным развитием организации".

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ,

ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Формируемые компетенции :

ОК-2- способностью к аналитической работе , умением осуществлять научные исследования и инновационную деятельность в целях получения нового знания , готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций;

ПК-6- умением оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития.

Разделы (или темы) дисциплины
Тема 1. Введение в Управление трудовыми ресурсами.
Тема 2 . Трудовые ресурсы: сущность экономической категории.
Тема 3. Рынок труда: понятие и основные теории.
Тема 4. Инфраструктура рынка труда.
Тема 5. Занятость и использование трудовых ресурсов.
Тема 6. Безработица как элемент рынка труда.
Тема 7. Управление трудовыми ресурсами
Тема 8. Государственная политика занятости в условиях рыночной экономики.
Тема 9. Экономическое поведение организации на рынке труда.

В результате освоения дисциплины обучающиеся должны:

знать:

- теоретические аспекты формирования , распределения и использования трудовых ресурсов;

владеть:

- навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду , а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению;

уметь:

- проводить экономический и статистический анализ трудовых показателей.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Е.В.Заведеев
«18» 05 2015 г.



Аннотация рабочей программы дисциплины «Управление человеческим капиталом»

Направление подготовки 080400.68 Управление персоналом

Магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация (степень) выпускника: МАГИСТР

Форма обучения : ОЧНАЯ

Составитель программы: к.э.н., доцент  Бакшеев С.Л.

«13» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

«Управления персоналом»

к.э.н., доцент

 Хадасевич Н.Р.

«13» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основной целью освоения дисциплины «Управление человеческим капиталом» является раскрытие ведущей роли человеческого капитала в устойчивом развитии общества.

Другим целями освоения данной дисциплины, помогающими реализовывать вышеуказанную основную цель, являются следующие: рассмотрение теории человеческого капитала и ее место в системе менеджмента; анализ содержания основных видов человеческого капитала (капитала здоровья, трудового, интеллектуального, организационно – предпринимательского; культурно – нравственного капитала); оценка рентабельности инвестиций в человеческий капитал на основе окупаемости данных инвестиций и рыночной стоимости человеческого капитала; изучение рынка человеческого капитала и нового содержания трудовых доходов; определение стоимости человеческого капитала в организации; анализ Российского человеческого капитала и проблем его роста.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Управление человеческим капиталом» относится к общенаучному циклу (М1) по направлению 080400.68 «Управление персоналом» и логически, методологически связана с другими дисциплинами: «Управленческая экономика», «Корпоративная и социальная ответственность».

Требования к входным знаниям, умениям и готовностям обучающегося базируются на компетенциях выпускника, окончившего высшее учебное заведение, таких как владение культурой мышления, знаний основных социально – экономических категорий и технологий в менеджменте на предыдущих курсах бакалавриата или специалиста.

Освоение данной дисциплины как предшествующей необходимо для успешного освоения следующих дисциплин: «Современные проблемы управления персоналом», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Технологии управления развития персоналом» и других.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих общекультурных компетенций (ОК):

- обладанием комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОК - 9);
- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК - 10);
- умением создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОК - 11);
- знанием требований профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями (ОК - !2)

Профессиональных компетенций (ПК):

- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК - 10);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК - 11);
- владением навыками оценки эффективности работы с персоналом (ПК - 32).

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные принципы и методы управления человеческим капиталом в организации (предприятии), задачи повышения эффективности использования и развития персонала

Уметь: проводить оценку стоимости человеческого капитала, инвестиций в человеческий капитал и понимать взаимосвязь управление организацией и ее персоналом

Владеть: навыками оценки человеческого капитала и технологиями его формирования и развития, навыками оценки эффективности работы с персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института

 Е.В. Заведеев

« 18 » 05 20 15 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины **«Производственная. Научно-исследовательская практика»**

Направление подготовки **080400.68 Управление персоналом**

Профиль (магистерская программа) «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация (степень) выпускника - магистр

Форма обучения (очная, заочная) - очная

Составитель программы:  к.п.н., доцент Кузнецова М.Е.

« 14 » 05 20 15 г.

Заведующий кафедрой  к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.

« 14 » 05 20 15 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 7 зачетные единицы, 252 часа.

Цели освоения дисциплины:

Научно-исследовательская практика (далее - НИП) магистрантов направлена на расширение профессиональных знаний, полученных ими в процессе обучения, и формирование практических умений и навыков ведения самостоятельной научной работы, а также должна предусматривать:

- закрепление, углубление и дополнение теоретических знаний, полученных при изучении специальных дисциплин;
- приобретение опыта управленческой, организационной и воспитательной работы в коллективе;
- сбор материала для выполнения научно-исследовательской работы магистра (НИРМ);
- сбор материала - для написания выпускной работы магистра.

Место дисциплины в структуре ООП:

Научно-исследовательская практика относится к циклу МЗ.П. Для успешного прохождения данного вида обучения необходимы курсы Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом, Особенности управления персоналом в современных условиях, Современные методы социологических исследований.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Общекультурные (ОК):

способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1);

способностью к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2);

владением инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовностью применять

инструментальные средства исследования к решению поставленных задач (ОК-3);

владением навыками самостоятельной творческой работы, умением организовывать свой труд (ОК-4);

профессиональных (ПК):

- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ПК-34);

- умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение (ПК-35);

- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ПК-36);

- умением применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-38);

- владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования (ПК-39);

- умением готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-41);

Основные дидактические единицы (разделы):

- Подготовительный.
- Исследовательский.
- Заключительный.

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

- принципы и методы организации научных исследований в различных предметных областях;
- современные методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом;

- основные результаты новейших исследований в системе управления персоналом;
- принципы, формы и методы диагностики организационного развития и использованием их в своей профессиональной деятельности;
- специфику управления персоналом в сфере научно-исследовательской деятельности.

Уметь:

- проводить анализ и оценку эмпирических и экспериментальных данных;
- интерпретировать эмпирические данные исследований;
- выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;
- разрабатывать программы научных исследований и разработок в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение;
- разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;
- применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели;

Владеть:

- навыками самостоятельной научно-исследовательской работы;
- навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследование;
- информационными технологиями анализа данных научных исследований;
- методами реализации основных управленческих функций в научно-исследовательской деятельности;
- правилами составления научных отчетов, обзоров, публикаций.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института

Е.В.Заведеев
«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины **«Производственная.
Педагогическая практика»**

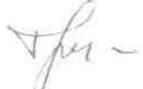
Направление подготовки **080400.68 Управление персоналом**

Профиль (магистерская программа) «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация (степень) выпускника - магистр

Форма обучения (очная, заочная) - очная

Составитель программы:  к.п.н., доцент Кузнецова М.Е.
«14» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой  к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.
«14» 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 6 зачетные единицы, 216 часов.

Цели освоения дисциплины:

Педагогическая практика является важнейшим компонентом и составной частью учебного процесса студентов магистратуры. Данный вид практики выполняет функции общепрофессиональной подготовки в части подготовки студентов к преподавательской деятельности в высшей школе.

Педагогическая практика выявляет уровень научной подготовки студента магистратуры по всем важнейшим направлениям профессиональной специализации и является связующим звеном между теоретической подготовкой к профессиональной деятельности и формированием практического опыта её осуществления.

Программа учитывает требования Федерального образовательного стандарта ВПО по направлению 080400.68 «Управление персоналом» степени магистра.

Целью педагогической практики являются формирование и развитие компетенций преподавателя (педагога) ВПО и ДПО по направлению «Управление персоналом», владеющего современными образовательными технологиями.

Задачами педагогической практики являются:

- развитие способности повышать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы;
- развитие навыков в области разработки образовательных программ и учебно-методических материалов для обеспечения процесса обучения;
- участие в организации учебного процесса при реализации содержания образовательных программ ВПО и ДПО, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом;
- практическое освоение методов, приемов, средств педагогической деятельности в высшей школе, корпоративных университетах, бизнес-школах и т.п.;

- получение навыков использования современных образовательных технологий в процессе обучения.

Место дисциплины в структуре ООП:

Педагогическая практика относится к циклу МЗ.П. Для успешного прохождения данного вида обучения необходимы курсы Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом, Особенности управления персоналом в современных условиях, Особенности организационной культуры, Организационная конфликтология.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

а) Общекультурные (ОК):

- способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1);
- владением инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовностью применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач (ОК-3);
- владением навыками самостоятельной творческой работы, умением организовывать свой труд (ОК-4);
- способностью к преподавательской деятельности, готовностью реализовывать для различных аудиторий образовательные курсы и программы с использованием современных высоких гуманитарно-образовательных технологий (ОК-8);
- знанием требования профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями (ОК-12);

•

б) научно-исследовательская и педагогическая деятельность (ПК):

- умением готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-41);
- умением разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала (ПК-42);

- умением разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-43);
- владением современными образовательными технологиями и умением их использовать в процессе обучение персонала (ПК-44);
- владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК-45);
- владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие (ПК-46);
- владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК-47);
- владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом (ПК-48);

в) социально-психологическая деятельность:

- владением навыками разработки и эффективного использование современных социальных технологий в работе с персоналом (ПК-54);
- владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-56);
- владением знаниями и навыками предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания и умением применять их на практике (ПК-58).

Основные дидактические единицы (разделы):

- Подготовительный этап
- Учебно-методический этап
- Учебный этап
- Заключительный этап

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

- основные цели и принципы стратегического управления персоналом организации;
- технологии кадрового обеспечения, адаптации, стимулирования, развития и иных аспектов управления персоналом;
- основы методологии научной деятельности;
- методы проведения исследований в системе управления персоналом;

Уметь:

- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;
- анализировать деятельность в области управления персоналом;
- разрабатывать образовательные программы обучения персонала ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в области управления персоналом;
- разрабатывать программы кадрового обеспечения, адаптации, стимулирования и развития персонала организации и мероприятия по их реализации;
- разрешать трудовые конфликты;
- оценивать эффективность управления персоналом организации.

Владеть:

- методами реализации основных управленческих функций в научно-исследовательской деятельности;
- современными методами управления человеческими ресурсами;
- правилами составления научных отчетов, обзоров, публикаций.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Экономики и управления

Е.В. Заведеев

2015 г.



Аннотация рабочей программы дисциплины

«Деловой иностранный язык»

Направление подготовки: 080400.68 «Управление персоналом»

Магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация выпускника: МАГИСТР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы: Белоглазова Т.В. Белоглазова Т.В.

«19» 05 20 15 г.

Заведующий кафедрой

иностраннных языков

к.филол.н., доцент

Сергиенко Н.А. Сергиенко Н.А.

«19» 05 20 15 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа

Цель и задачи дисциплины

Основной целью курса является **повышение исходного уровня** владения иностранным языком, достигнутого на предыдущей ступени образования, и овладение студентами необходимым и достаточным уровнем коммуникативной компетенции для решения социально-коммуникативных задач в различных областях бытовой, культурной, профессиональной и научной деятельности при общении с зарубежными партнерами, а также для дальнейшего самообразования. Изучение иностранного языка призвано также обеспечить:

- повышение уровня учебной автономии, способности к самообразованию;
- развитие когнитивных и исследовательских умений;
- развитие информационной культуры;
- расширение кругозора и повышение общей культуры студентов;
- воспитание толерантности и уважения к духовным ценностям разных стран и народов.

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Деловой иностранный язык» относится к вариативной части цикла М.1. «Общенаучный цикл, М.1В. (вариативная часть)» Преподавание дисциплины осуществляется последовательно по отношению к среднему и профессиональному образованию. «Деловой иностранный язык» связан с дисциплинами, преподаваемыми параллельно «Современные методы социологических исследований», «Развитие систем менеджмента качества», «Проблемы управления персоналом», «Кадровый консалтинг и аудит».

Предусмотрены следующие входные знания и компетенции по английскому языку, полученные на этапе среднего общего или профессионального образования на уровне среднего или ниже среднего, что соответствует уровню «Intermediate level» («Upper-Intermediate Level») в международной системе оценивания уровней владения английским языком.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

общекультурные: способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1);

владением навыками самостоятельной творческой работы, умением организовывать свой труд (ОК-4);

свободным владением иностранным языком как средством профессионального общения, инструментом повышения своего профессионального и личностного уровня (ОК-7);

обладанием навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ОК-13).

профессиональные: знакомством с основами кросскультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде (ПК-13);

умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-15);

Основные дидактические единицы (разделы):

- Concept of management. Careers in management
- Human resource management
- Company structure. Forms of business organization.
- Managing across cultures. Corporate culture.
- Recruitment. Applying for a job.
- Dismissing employees.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: определённый объём лексических единиц по специальности;

Уметь: использовать различные формы, виды устной и письменной коммуникации на родном и иностранных языках в учебной и профессиональной деятельности;

Владеть: навыками коммуникации в родной и иноязычной среде.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Экономики и управления

Э.В.Заведеев



2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Зарубежный опыт управления рынком труда

Направление подготовки: 080400.68 «Управление персоналом»

Профиль подготовки: «Управление персоналом организации»

Квалификация выпускника: МАГИСТР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы: _____ Хадасевич Н.Р.

«19» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

управление персоналом _____ к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.

«19» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов

1. Цели освоения дисциплины

Цель дисциплины — обеспечение фундаментальной профессиональной подготовки магистрантов в области управления рынком труда, необходимой для осуществления деятельности по управлению персоналом организаций.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Зарубежный опыт управления рынком труда» относится к дисциплинам по выбору (вариативной) части профессионального цикла ООП (М2.В.ДВ.6) и базируется на совокупности таких дисциплин, как «Экономика труда», «Кадровый консалтинг и аудит».

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Формируемые компетенции:

а) общекультурные (ОК) и профессиональные (ПК) :

- владение навыками самостоятельной творческой работы, умением организовывать свой труд (ОК-4);
- уметь оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития (ПК-6);
- способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации (ПК-18);
- владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования (ПК - 39).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: основы современных подходов к управлению трудовыми ресурсами, сущность, задачи, закономерности, принципы функционирования рынка труда в РФ.

Уметь: оценивать социально-экономические проблемы связанные с кадровым потенциалом организации, оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации.

Владеть: навыками самостоятельной творческой работы, умением организовывать свой труд, поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института
Экономики и управления



Е.В.Заведеев

2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Имиджелогия

Направление подготовки **080400.68 «Управление персоналом»**

Магистерская программа **«Экономика труда и управление персоналом»**

Квалификация (степень) выпускника **МАГИСТР**

Форма обучения (очная, заочная) **Очная**

Составитель программы:

Чуланова О.Л.

«19» 05 20 15 г.

Заведующий кафедрой управления
персоналом к.э.н., доцент

Хадасевич Н.Р.

«19» 05 20 15 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часа.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В настоящее время формирование позитивного имиджа является актуальной проблемой во всех без исключения профессиональных сферах. Задача имиджа: готовить высококвалифицированных, конкурентоспособных специалистов, поскольку профессиональный имидж выступает фактором конкурентоспособности личности.

В настоящее время недостаточно быть компетентным специалистом в своем деле, чтобы быть конкурентоспособным на современном рынке труда, необходимо уметь эффективно преподнести информацию о своем профессионализме и о себе.

Актуальность программы заключается в комплексном подходе при формировании профессионального имиджа (имидж рассмотрен с учетом индивидуально-личностных качеств, коммуникативных особенностей, особенностей профессиональной деятельности и внешнего облика).

Целью освоения дисциплины «ИМИДЖЕЛОГИЯ» является формирование у студентов умений и навыков в области формирования профессионального имиджа, повышение уровня компетентности в области современных технологий формирования профессионального и индивидуального имиджа как эффективного средства имиджпродвижения.

Задачи дисциплины:

- раскрыть понятие имиджа и основных направлений имиджологии как науки
- *Изучить современные имидж-технологии, научиться с их помощью квалифицированно решать и основные профессиональные задачи.*
- *Определить сущность, специфику, структуру, приемы формирования и условия формирования профессионального имиджа;*
- *Развитие интракоммуникативных способностей в процессе делового общения, как важного требования к профессиональному имиджу.*
- *Развитие коммуникативной компетентности как важного фактора в формировании профессионального имиджа.*
- *Формирование профессиональных умений, навыков и алгоритмов деятельности на технологическом уровне, обеспечивающем нормативное выполнение (применение) ими основных имидж-технологий.*

- *Формирование умений использования навыков эффективного самоимиджирования учителя в профессиональной деятельности;*

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «ИМИДЖЕЛОГИЯ» является дисциплиной по выбору.

Дисциплина читается для магистрантов 1 года обучения направления 080400.68 «Управление персоналом» (магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»).

Изучение дисциплины «ИМИДЖЕЛОГИЯ» основывается на знаниях, полученных студентами ранее в процессе изучения следующих дисциплин: «Технологии управления персоналом», «Технологии управления развитием персонала», «Современные проблемы управления персоналом», «Инновационные технологии разработки обоснования принятия управленческих решений».

КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие *общекультурных компетенций (ОК)* :

- способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1);
- способность к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2);
- обладание комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОК-9);
- способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10);
- обладание навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ОК-13).

профессиональных компетенций (ПК):

- владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- умение оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития (ПК-6);
- умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-7);

- умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10);
умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-11);
- владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом (ПК-49);
- способность и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом – максимально простую и удобную в пользовании и разработанную на основе новейших методов и методик в данной области – и эффективно реализовывать ее в управленческой практике (ПК-50);

ОСНОВНЫЕ ДИДАКТИЧЕСКИЕ ЕДИНИЦЫ (РАЗДЕЛЫ):

Раздел 1. Имиджирование в профессиональной деятельности современного управленца

Раздел 2. Формирование габитарного имиджа

Раздел 3. Вербальное и невербальное общение как способы обеспечения профессионального имиджа

В РЕЗУЛЬТАТЕ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ СТУДЕНТ ДОЛЖЕН

1) Знать:

- технологии формирования габитарного имиджа ,
- технологии формирования профессионального имиджа ,
- технологии эффективной самопрезентации
- группы имиджевых знаков
- особенности вербального и невербального языка профессионального общения
- сигналы, которые портят образ
- основные правила служебного этикета
- основные правила использования фасцинации при формировании профессионального

2) Уметь:

- использовать полученные знания при возникновении проблем эффективного имиджирования (т.е. уметь реализовать преднамеренно выстроенные образы в созидании имиджа),
- развивать невербальную выразительность,

3) Владеть:

- навыками невербального общения (в том числе самооценкой невербального языка, самооценкой поз, самооценкой смеха),

- навыками публичного выступления.
- навыками использования фасциации в своей профессиональной деятельности
- навыками формирования габитарного имиджа
- навыками формирования профессионального имиджа
- навыками применения колористики при формировании имиджа

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Экономики и управления

Е.В.Заведеев

2015 г.



Аннотация рабочей программы дисциплины

«Инновационные технологии разработки и обоснование принятия кадровых решений»

Направление подготовки: 080400.68 «Управление персоналом»

Магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация выпускника: МАГИСТР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы: _____ Хадасевич Н.Р..

«19» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

управление персоналом

к.э.н., доцент

Хадасевич Н.Р.

«19» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 72 часа.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина инновационные технологии разработки и принятия кадровых решений относится к профессиональному циклу к базовой части. Главной целью дисциплины является сформировать у магистрантов комплекс знаний, умений и навыков в области разработки, обоснования и принятия кадровых решений, владения инновационными технологиями и формами практической реализации управленческих решений. У магистрантов должны быть сформированы основы знаний по теории разработки и принятия управленческих решений, о механизме принятия управленческих решений, факторов и методов их разработки. В результате изучения дисциплины «Экономика труда» раскрываются сущность подходов к принятию кадровых управленческих решений, организационно-психологические предпосылки качества решений и оценка их эффективности. Экономика труда взаимодействует также с целым рядом курсов управленческая экономика, управление человеческим капиталом, функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом, кадровый консалтинг и аудит.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина инновационные технологии разработки и принятия кадровых решений относится к профессиональному циклу к базовой части (М2Б2).

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Формируемые компетенции:

а) общекультурные (ОК) и профессиональные (ПК) :

- владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- владение методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации (ПК-5);
- умением оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития (ПК-6);
- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-7);
- умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-15);
- знание принципов, форм и методов диагностики организационного развития и умение использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-19);
- знание технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала (ПК-20);
- знание методов и владение навыками оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала (ПК-21);
- умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-27);
- 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 (ПК-30);

- владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом (ПК-49);

- способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом – максимально простую и удобную в пользовании и разработанную на основе новейших методов и методик в данной области – эффективно реализовывать ее в управленческой практике (ПК-50);

- способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-51);

- владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-53);

- владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом (ПК-54).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

1) **Знать:** принципы, формы и методы диагностики организационного развития, технологию проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала и методы оценки эффективности действующей в организации системы управления персоналом.

2) **Уметь:** оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития, разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение; формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом – максимально простую и удобную в пользовании и разработанную на основе новейших методов и методик в данной области – эффективно реализовывать ее в управленческой практике; разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности.

3) **Владеть:** - современными технологиями управления персоналом, методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации, оценки и развитию кадрового потенциала организации, методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом с помощью корпоративных информационных систем, навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации, навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института
Экономики и управления



Е.В. Заведеев

2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Кадровый консалтинг и аудит

Направление подготовки **080400.68 «Управление персоналом»**

Магистерская программа «**Экономика труда и управление персоналом**»

Квалификация (степень) выпускника **МАГИСТР**

Форма обучения (очная, заочная) **Очная**

Составитель программы:

Чуланова О.Л.

«15» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой управления
персоналом к.э.н., доцент

Хадасевич Н.Р.

«15» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 72 часа.

4. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Главной целью кадрового консалтинга и аудита как научной дисциплины является изучение проблем аудита персонала, анализа трудовых показателей, оценки результативности и эффективности системы управления персоналом. У магистрантов должны быть сформированы основы знаний по теории управленческого аудита, представление о предмете, наиболее фундаментальных понятиях, методах и проблемах анализа. В результате изучения дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» раскрываются сущность и свойства результативности и эффективности управления персоналом; факторов влияющих на систему управления персоналом; подходы к аудиторскому исследованию в кадровой сфере.

5. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина экономика труда относится к профессиональному циклу базовая часть (Б.З. В.З.). Кадровый консалтинг и аудит взаимодействует также с целым рядом курсов экономика труда, управленческая экономика, управление человеческим капиталом, функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом, кадровый консалтинг и аудит.

6. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Формируемые компетенции:

а) общекультурные (ОК) и профессиональные (ПК) :

- способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно оценивать новые методы работы (ОК-1);
- способность к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2);
- владение инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовностью применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач (ОК-3);
- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- умением проводить анализ социально-экономической эффективности

системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее функций (ПК-16);

- умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-37);

- умением готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-41).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Теоретические основы и подходы к аудиту персонала
2. Виды и направления аудита персонала
3. Методические основы и инструменты проведения аудита персонала в
4. Формулирование выводов по результатам аудиторской проверки в
5. Теоретические подходы к консалтингу персонала. Виды консалтинга.
6. Современные технологии найма временного персонала в консалтинге.
7. Современные технологии обучения и развития персонала в
8. Современные технологии оценки персонала организации в
9. Применение недирективных методов увольнения персонала в

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: основные понятия, подходы и методы проведения аудита в управлении персоналом; основные виды, основные этапы консультирования, основные технологии управления персоналом используемые в консалтинге.

Уметь: проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее функций, бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации; уметь готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом; развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно оценивать новые методы работы; заниматься аналитической работой, уметь осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, быть готовым применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций.

Владеть: владеть инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовностью применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач, современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Экономики и управления



Аннотация рабочей программы дисциплины

«Организационная конфликтология»

Направление подготовки: 080400.68 «Управление персоналом»

Магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация выпускника: МАГИСТР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:  Хадасевич Н.Р.

«19» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

управление персоналом

к.э.н., доцент

 Хадасевич Н.Р.

«19» 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 3 зачетных единицы 72 часа.

Цели освоения дисциплины: изучение закономерностей возникновения и протекания организационных конфликтов, а также их функций и последствий. У студентов должны быть сформированы основы знаний по теории конфликтологии, представление о предмете, наиболее фундаментальных понятиях, законах и проблемах конфликтов в организации. В результате изучения дисциплины «Организационная конфликтология» раскрываются сущность и свойства управления конфликтами, эффективности предупреждения конфликтов; подходы к исследованию проблем конфликтов в организации; основные методы воздействия на конфликтное взаимодействие.

Место дисциплины в структуре ООП: Дисциплина «Организационная конфликтология» относится к профессиональному циклу В3 вариативная часть. Организационная конфликтология взаимодействует также с целым рядом курсов управленческая экономика, управление человеческим капиталом, функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом, кадровый консалтинг и аудит.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля): общекультурные (ОК) и профессиональные (ПК) :

- способностью к аналитической работе, умением осуществлять научно- исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2);

владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-25);

владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социальнопрофилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-56);

владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-57);

владением знаниями и навыками предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания и умением применять их на практике (ПК-58).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Характеристика и диагностика конфликтов.
2. Источник конфликтов и стрессов.
3. Развитие конфликта.
4. Предупреждение конфликтов.
5. Стратегия разрешения конфликтов.
6. Сотрудничество при преодолении конфликтов.
7. Управление конфликтами.

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: теоретические основы причин возникновения конфликтов в организации, функции и последствия организационных конфликтов, а также пути их предупреждения и управления ими.

Уметь: вести аналитической работу, осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций, порождающих конфликты в организации; владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать

программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон.

Владеть: навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры; организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами; знаниями и навыками предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания и умением применять их на практике.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Экономики и управления

Е.В.Заведеев



2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

**«Организация научно-исследовательской и педагогической
деятельности в области управления персоналом»**

Направление подготовки: 080400.68 «Управление персоналом»

Магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация выпускника: МАГИСТР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:  Ищенко О.В.

«19» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой ГМУ

к.ю.н., к.и.н., доцент

 Кодинцев А.Я.

«19» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часов.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» является получение студентами новых знаний в области методологии научных исследований, а также формирование навыков организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом.

Задачами данной учебной дисциплины являются формирование у студентов магистратуры:

- способности развивать свой общекультурный и профессиональный уровень,
- способности самостоятельно осваивать новые методы исследования,
- способности осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания,
- владения современными образовательными технологиями.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» предназначена для студентов магистратуры, обучающихся по направлению 080400 «Управление персоналом», относится к общенаучному циклу (М1. Б4).

Дисциплина «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» является предшествующей для дисциплин «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Организационная конфликтология», «Технологии управления развитием персонала».

Основные положения дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» должны быть использованы при проведении научно-исследовательской работы и написании магистерской диссертации.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Формируемые компетенции:

общекультурные:

- способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы исследования (ОК-1),
- способность к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2),
- владение инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовностью применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач (ОК-3),
- владение навыками самостоятельной творческой работы, умение организовывать свой труд (ОК-4),
- способностью к изменению профиля своей профессиональной деятельности (ОК-5),
- способность принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ОК-6),
- свободным владением иностранным языком как средством профессионального общения, инструментом повышения своего профессионального и личного уровня (ОК-7),
- способность к преподавательской деятельности, готовность реализовывать для различных аудиторий образовательные курсы и программы с использованием современных высших гуманитарно-образовательных технологий (ОК-8);

профессиональные:

- умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ПК-34),

- умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение (ПК-35),
- умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ПК-36),
- умение готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-41),
- умение разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала (ПК-42),
- умение разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-43),
- владеть современными образовательными технологиями, умением их использовать в процессе обучения персонала (ПК-44),
- владеть навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК-45),
- владеть навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом (ПК-48).

В результате освоения дисциплины обучающиеся должны:

1) Знать:

- основные теоретические положения, законы, принципы, термины, понятия, процессы, методы, технологии, инструменты, операции осуществления научной деятельности;
- основные направления научных исследований в РФ и за рубежом;
- общую методологию научного замысла;
- методы планирования и организации исследовательской деятельности;
- основные стандарты и нормативы по оформлению результатов исследовательской деятельности, подготовке научных докладов, публикаций;
- приемы изложения научных материалов и формирования рукописи научной работы;
- процедуры апробации результатов исследовательской деятельности

2) Уметь:

- разрабатывать схему организации научного исследования;
- самостоятельно выделять этапы научных исследований и работ;
- выбирать тему исследования и подбирать необходимые библиографические публикации и информационные материалы по теме исследования;
- использовать основные приемы изложения научных материалов и формирования рукописи научной работы;
- апробировать результаты исследовательской деятельности.

3) Владеть:

- способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы исследования,
- способность к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания,
- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов,
- способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада,
- владеть навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института
Экономики и управления



Е.В.Заведеев

_____ 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины
«ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ»

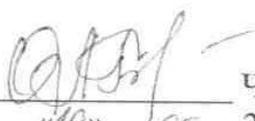
Направление подготовки **080400.68 «Управление персоналом»**

Магистерская программа «**Экономика труда и управление персоналом**»

Квалификация (степень) выпускника **МАГИСТР**

Форма обучения (очная, заочная) **Очная**

Составитель программы:


_____ Чуланова О.Л.
«19» 05 20 15 г.

Заведующий кафедрой управления
персоналом к.э.н., доцент


_____ Хадасевич Н.Р.
«19» 05 20 15 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ» является формирование у студентов умений и навыков в области компетентного подхода в управлении персоналом, навыков самостоятельного формирования моделей компетенций, профилей компетенций.

Задачи дисциплины:

- раскрыть понятие компетентности и компетенции
- изучить теоретические основы компетентного подхода в управлении персоналом.
- изучить основные подходы к пониманию компетенций.
- раскрыть структуру компетенций, элементы компетенций
- определить основные понятия и инструменты компетентного подхода в управлении персоналом.
- определить виды компетенций.
- определить виды моделей компетенций.
- определить отраслевые особенности моделей компетенций
- соотнести модели компетенций и традиционные инструменты управления персоналом.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Управление компетенциями» является дисциплиной по выбору. Предшествующими дисциплинами являются «Рекрутинг персонала», «Особенности кадровой политики», «Системы управления человеческими ресурсами», «Технологии кадрового менеджмента».

КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие *общекультурных компетенций (ОК) и профессиональных компетенций (ПК):*

- способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1);
- способность к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2);
- способность принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ОК-6);

- обладание комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОК-9);
- способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10);
- обладание навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ОК-13).
- владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- владение методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации (ПК-5);
- умение оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития (ПК-6);
- умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-7);
- умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-9);
- умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-11);
- владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом (ПК-49);
- способность и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом – максимально простую и удобную в пользовании и разработанную на основе новейших методов и методик в данной области – и эффективно реализовывать ее в управленческой практике (ПК-50);

ОСНОВНЫЕ ДИДАКТИЧЕСКИЕ ЕДИНИЦЫ (РАЗДЕЛЫ):

1. Компетенции как инструмент управления персоналом.

Предмет, задачи, место компетентностного подхода в управлении персоналом. Понятия: компетентность и компетенции. Содержание понятия «компетенция».

Виды компетенций.

Структура компетенций. Элементы компетенций. Содержание и ключевой смысл элементов компетенций.

Эффективные технологии управления персоналом по компетенциям.

Проблемы управления по компетенциям, как одного из главных преимуществ компании.

2.Разработка моделей компетенций .

Понятие модели компетенций.

Полная универсальная модель компетенций.

Соотношение моделей компетенций и традиционных инструментов управления персоналом (должностных инструкций и положений об отделе).

Виды моделей компетенций.

Корпоративные и профессиональные компетенции.

Проблемы формирования профессиональных компетенций.

Отраслевые особенности моделей компетенций.

Основания разработки систем и моделей компетенций.

Методы сбора информации для разработки модели компетенций.

Компетенции процессуальные и проектные.

Проблемы при создании модели компетенций.

Профиль компетенций. Разработка профилей компетенций.

Профессиональное поведение сотрудников, как индикатор компетентности.

3. Модели компетенций как многофункциональный инструмент управления персоналом.

Применение компетентностного подхода в управлении персоналом.

Формирование модели компетенций. Выявление и описание технических, управленческих и профессиональных знаний и навыков, организационного поведения, необходимых для работы в каждой отдельно взятой должности в компании. Ранжирование ключевых компетенций. Формирование модели компетенций отдельных подразделений

Применение модели компетенций в системе управления персоналом.

Использование моделей компетенций при подборе персонала.

Модель компетенций, как инструмент оценки персонала.

Мотивация персонала на обучение с помощью моделей компетенций.

Использование компетенций для оценки потенциала сотрудников. Выявление кадрового резерва. Использование профиля при поиске и отборе персонала.

От заявки до интервью по компетенциям

Применение профиля компетенций в системе управления персоналом.

Использование профиля при оценке персонала. Линейная оценка по компетенциям и комбинация с комплексными оценками (360, Assessment Center, Trial и т.д.)

Использование профиля компетенций для обучения и развития персонала. От адаптационного обучения до стратегических сессий.

Использование профиля компетенций в системах стимулирования персонала.

Управление изменениями профилей.

**В РЕЗУЛЬТАТЕ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ СТУДЕНТ ДОЛЖЕН
Знать:**

- Теоретические основы компетентностного подхода в управлении персоналом.
- Основные подходы к пониманию компетенций. Содержание понятия «компетенция».
- Структуру компетенций. Элементы компетенций.
- Основные понятия и инструменты компетентностного подхода в управлении персоналом.
- Виды компетенций.
- Виды моделей компетенций.
- Отраслевые особенности моделей компетенций
- Модели компетенций в управлении персоналом

Уметь:

- Соотносить модели компетенций и традиционные инструменты управления персоналом.
- Разрабатывать модели компетенций
- Разрабатывать профили компетенций
- Использовать модели компетенций при подборе персонала.
- Использовать модель компетенций, как инструмент оценки персонала.
- Использовать модели компетенций при мотивации персонала на обучение с помощью моделей компетенций.
- Использовать компетенции для оценки потенциала сотрудников, выявления кадрового резерва

Владеть:

- Навыками разработки модели компетенций в управлении персоналом
- Навыками разработки профилей компетенций в управлении персоналом
- Навыками использования моделей компетенций в управлении персоналом
- Методами и инструментарием построения системы управления персоналом организации на основе компетентностного подхода

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Экономики и управления

Е.В.Заведеев



2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Оценка работника персонала

Направление подготовки: 080400.68 «Управление персоналом»

Магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация выпускника: МАГИСТР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:  Катасонов С.В.

«15» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

управление персоналом  к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.

«15» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

2. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Научить будущих магистров методам исследования социально-экономической оценке работников организации, помочь будущим руководителям различных уровней управления и служб управления персоналом научными и практическим советами по аттестации работников организации, в условиях модернизации экономики, постановке задач и проектированию процессов и систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности, а так же оценке их социально-экономической эффективности..

При изучении дисциплины магистры должны научиться самостоятельно использовать основы теории оценки персонала с позиции системы категорий управления, т.е. принципов, функций и методов, для организации функционирования систем управления человеческими ресурсами, планированию кадровой политики, управлению человеческими ресурсами и его развитием.

Основные задачи учебной деятельности:

В ходе изучения дисциплины магистры должны научиться решать *задачи*:

- организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской деятельности, обеспечивающей эффективное управление работниками,
- разработки системного и процессных подходов к управлению персоналом предприятия;
- системного представления о кадровом аудите и аудите персонала;
- оценки эффективности управления работниками организации;
- анализа соотношения затраты/эффективность;
- контроллинга персонала;
- анализа кадрового документооборота;
- анализа кадровых решений;

3. Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Дисциплина «Оценка работника организации» относится к вариативной части цикла дисциплины по выбору М2.В.ДВ.4.2.

Знания, полученные в ходе освоения дисциплины, являются развитием таких дисциплин как «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Современные проблемы управления персоналом», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Управление организационной культурой», «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом», «Кадровый консалтинг и аудит».

4. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

профессиональные:

- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10);
- знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-22);

Основные дидактические единицы

Тема1. Сущность задачи и направления аудита персонала.

Тема2. Контроллинг в системе управления персоналом.

Тема3. Методология аудита персонала.

Тема4. Оценка результативности труда персонала.

Тема 5. Анализ кадрового потенциала организации.

Тема 6. Оценка затрат на персонал организации.

Тема 7. Оценка эффективности реализации кадровых решений.

Тема 8. Оценка деятельности службы управления персоналом.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

1) Знать:

- Основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления; основные понятия психологии; основные понятия социологии; основные нормативные правовые документы;
- различные методы оценки персонала (принципы, функции, критерии, виды оценки);
- представлять структуру процесса оценки, ее нормативную модель;
- основные системы управленческого учета;
- основы аудита и контроллинга персонала.

2) Уметь:

- Использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов;
- применять различные методы оценки персонала, системы показателей эффективности деятельности персонала, уметь организовывать оценку персонала предприятия с применением внешнего и внутреннего аудита

3) Владеть

- Навыками обоснования тенденций развития общества, организаций и систем управления персоналом, позволяющими управлять определенными процессами, как на уровне организации, так и на уровне её отдельных подразделений;
- методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;
- методиками оценки расчета затрат на персонал предприятия, методиками расчета эффективности затрат на аудит предприятия .

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Экономики и управления

Е.В.Заведеев



2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

«Оценка эффективности систем управления персоналом»

Направление подготовки: 080400.68 «Управление персоналом»

Магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация выпускника: МАГИСТР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:  Катасонов С.В.

«15» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

управление персоналом  к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.

«15» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет __2__ зачетные единицы, 72 часа.

5. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Научить будущих магистров оценки систем управления персоналом, помочь будущим руководителям различных уровней управления и служб управления персоналом научными и практическим советами по аттестации работников организации, в условиях модернизации экономики, постановке задач и проектированию процессов и систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

При изучении дисциплины магистры должны научиться самостоятельно использовать основы теории оценки персонала с позиции системы категорий управления, т.е. принципов, функций и методов, познакомить с мотивационной системой оценки персонала и оригинальной методикой оценки компетенции и фактора мотивации.

Основные задачи учебной деятельности:

В ходе изучения дисциплины магистры должны научиться решать *задачи* :

- организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской деятельности, обеспечивающей эффективное управление трудовыми ресурсами и персоналом организаций,
- оценки персонала как инструмента системы управления человеческими ресурсами;
- овладеть методами оценки персонала, в том числе процедурой аттестации;
- освоить технологию разработки методики оценки персонала;
- научиться разрабатывать методические рекомендации по проведению аттестации и Положения об оценке персонала организации.

6. Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Дисциплина «Оценка эффективности систем управления персоналом» относится к вариативной части цикла дисциплины по выбору М2.В.ДВ.3.1.

Знания, полученные в ходе освоения дисциплины, являются развитием таких дисциплин как «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Современные проблемы управления персоналом», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Управление организационной культурой», «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом», «Кадровый консалтинг и аудит».

7. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
профессиональные:

- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10);
- знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-22);

Основные дидактические единицы

Тема1. Сущность задачи и направления аудита персонала.

Тема2. Контроллинг в системе управления персоналом.

Тема3. Методология аудита персонала.

Тема4. Оценка результативности труда персонала.

Тема 5. Анализ кадрового потенциала организации.

Тема 6. Оценка затрат на персонал организации.

Тема 7. Оценка эффективности реализации кадровых решений.

Тема 8. Оценка деятельности службы управления персоналом.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

3) Знать:

- Основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления; основные понятия психологии; основные понятия социологии; основные нормативные правовые документы;
- теоретические основы оценки систем управления персоналом (принципы, функции, критерии, виды оценки);
- представлять структуру процесса оценки, ее нормативную модель;
- различные методы оценки систем управления персоналом; ошибки при проведении оценки;

4) Уметь:

- Использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов;
- применять полученные знания по дисциплине при дальнейшем обучении в университете и при последующей самостоятельной профессиональной деятельности;
- планировать и организовывать аттестацию персонала;
- применять результаты оценки и рассчитывать ее эффективность;

3) Владеть

- Навыками обоснования тенденций развития общества, организаций и систем управления персоналом, позволяющими управлять

определенными процессами, как на уровне организации, так и на уровне её отдельных подразделений;

- Методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;
- Навыками формирования профиля объекта оценки (специалиста, руководителя); проведения аттестации персонала;
- Методологией разработки методических рекомендаций для оценки систем управления персоналом в организации.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 час.)

Цели освоения дисциплины: Целями изучения дисциплины «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом» являются приобретение магистрами теоретических знаний в области организации труда и управления персоналом; навыков правоприменительной деятельности; формирование у магистров правозащитной мотивации, гуманного отношения к работникам, стремления урегулировать индивидуальные и коллективные трудовые конфликты в досудебном порядке.

Место дисциплины в структуре ООП: Дисциплина «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом» является дисциплиной общенаучного цикла ООП магистратуры по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом», изучается студентами в 1 семестре. Изучение дисциплины «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом» предполагает предварительное изучение дисциплины «Трудовое право», в объеме программы бакалавриата, читаемой студентам специальности «Управление персоналом». Полученные при изучении данной дисциплины знания будут использоваться студентами при изучении дисциплин «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Экономика труда», «Организационная конфликтология» и при написании магистерской диссертации.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):

общекультурные:

способностью принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ОК-6);

обладанием комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОК-9);

профессиональные:

умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-7);

умением своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора, в том числе о возможных конфликтах интересов и соблюдении конфиденциальности (ПК-31).

владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя (ПК-52);

владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-56).

Основные дидактические единицы (разделы): Тема 1. Основные направления развития российского трудового законодательства; Тема 2. Управление трудовыми отношениями в организации. Прием на работу. Заключение трудового договора; Тема 3. Установление условий труда. Изменение условий труда; Тема 4. Высвобождение работников. Процедура прекращения трудового договора; Тема 5. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха; Тема 6. Правовое регулирование заработной платы. Гарантии и компенсации; Тема 7. Дисциплина труда и материальная ответственность сторон трудового договора; Тема 8. Трудовые споры.

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

- основные направления развития российского трудового законодательства;
- концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- кадровое, нормативно-правовое обеспечение управления персоналом;
- особенности трудовых отношений, порядок заключения трудового договора, процедуру приема на работу;
- мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплату труда;
- практику применения норм трудового законодательства в современных условиях.

Уметь:

- принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию;
- анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые и тесно связанные с ними отношения;
- анализировать, толковать и правильно применять трудовое законодательство;
- управлять персоналом, принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом;
- правильно составлять и оформлять кадровые документы;
- применять на практике трудовое законодательство.

Владеть:

- навыками работы с трудовым законодательством;
- навыками анализа правоприменительной практики;
- навыками разрешения трудовых конфликтов на производстве;
- навыками принятия необходимых мер защиты прав работника в трудовом праве.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Экономики и управления

 Е.В.Заведеев

15 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

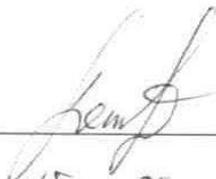
Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Направление подготовки: 080400.68 «Управление персоналом»

Магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация выпускника: МАГИСТР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:  Катасонов С.В.

15 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

управление персоналом  к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.

15 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет __1__ зачетная единицы, 36 часов.

8. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Научить будущих магистров методам изучения современных проблем системы управления персоналом в условиях модернизации экономики, постановке задач и проектированию процессов и систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Основные задачи учебной деятельности:

В ходе изучения дисциплины магистры должны научиться решать такие задачи как:

- Четко представлять проблемы управления персоналом, стоящие перед руководителями организаций;
- Углубить теоретические знания в области инновационных технологий в системе управления персоналом;
- Сформировать навыки в решении проблем и специфики управления персоналом, оценки их роли и места в формировании конкурентных преимуществ,

9. Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» относится к профессиональной части цикла М 2 Общенаучного цикла.

Знания, полученные в ходе освоения дисциплины, являются базой при освоении таких дисциплин как «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Современные проблемы управления персоналом», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Управление организационной культурой», «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом», «Кадровый консалтинг и аудит».

10. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

общекультурные:

- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-11);
- знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования (ПК-23);

- владением навыками анализа конкурентоспособности и методами оценки эффективности политики оплаты труда в организации (ПК-24);
- владением навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации (ПК-55);

Основные дидактические единицы

Тема1. Введение в курс. Теории мотивации.

Тема2. Современный подход к мотивации и стимулирования

Тема3. Эволюция теорий мотиваций.

Тема4. Мотивация как динамический процесс.

Тема 5. Мотивация труда и её современные проблемы

Тема 6. Стимулирование труда как способ вознаграждения работников.

Тема 7. Методика определения типологии мотивации труда по А.Я. Кибанову.

Тема 8. Типы мотивации и мотивационные профили персонала по Н. Герчикову

Тема 9. Мотивационная система оценки персонала как инструмент УП.(МСОП)

Тема 10. Фактор мотивации труда

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

5) Знать:

- Содержание дисциплины;
- ключевые принципы мотивации труда персоналом;
- преимущества и ограничения мотивации и стимулирования в организациях;
- основы технологий мотивации и стимулирования, для максимальной оптимизации внутренних процессов организации;

6) Уметь:

- Использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов;
- применять изученные методы при решении профессиональных задач, в том числе в условиях неопределенности;
- моделировать бизнес-процессы на предприятии, организации;
- проводить индивидуально–личностную, групповую и организационную диагностику
- рассматривать принципы с точки зрения возможностей их влияния на систему мотивации и стимулирования персоналом;
- адаптировать зарубежный опыт в области мотивации и стимулирования к российской действительности;

- анализировать проблемы, затрагивающих мотивацию и стимулирование с другими функциями управления персоналом.

3) Владеть

- Навыками обоснования тенденций развития общества, организаций и систем управления персоналом, позволяющими управлять определенными процессами, как на уровне организации, так и на уровне её отдельных подразделений;
- навыками оценки последствий и рисков при принятии решения;
- современными технологиями мотивации и стимулирования;
- навыками выявления проблем и решения нестандартных задач в области мотивации и стимулирования;
- системным и процессным подходами к управлению персоналом в организации.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Экономики и управления

Е.В.Заведеев



2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

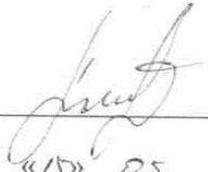
«Системы управления человеческими ресурсами»

Направление подготовки: 080400.68 «Управление персоналом»

Магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»

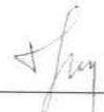
Квалификация выпускника: МАГИСТР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:  Катасонов С.В.

«15» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

управление персоналом  к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.

«15» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

11. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Научить будущих магистров методам исследования систем управления человеческими ресурсами, помочь будущим руководителям различных уровней управления и служб управления персоналом научными и практическими советами по аттестации работников организации, в условиях модернизации экономики, постановке задач и проектированию процессов и систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

При изучении дисциплины магистры должны научиться самостоятельно использовать основы теории оценки персонала с позиции системы категорий управления, т.е. принципов, функций и методов, для организации функционирования систем управления человеческими ресурсами, планированию кадровой работы, управлению человеческими ресурсами и его развитием.

Основные задачи учебной деятельности:

В ходе изучения дисциплины магистры должны научиться решать *задачи* :

- организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской деятельности, обеспечивающей эффективное управление трудовыми ресурсами,
- по проблемам теории и практики управления человеческими ресурсами. Показать возможности решения выявленных проблем.
- анализа системы управления человеческими ресурсами и определять основные направления их совершенствования с целью адаптации к современным подходам, методам и принципам,
- моделирования систем управления человеческими ресурсами с включением основных функций кадрового планирования, оценки компетенций и мотивации.
- учета персонала с использованием различных статистических подходов и методов,
- моделирования подсистем оплаты труда, основанных на объективных факторах и ориентированную на каждого сотрудника.

12. Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Дисциплина «Системы управления человеческими ресурсами» относится к вариативной части цикла дисциплины по выбору М2.В.ДВ.3.2.

Знания, полученные в ходе освоения дисциплины, являются развитием таких дисциплин как «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Современные проблемы управления персоналом», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Управление организационной культурой»,

«Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом», «Кадровый консалтинг и аудит».

13. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
профессиональные:

- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10);
- знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-22);

Основные дидактические единицы

Тема 1. «Современные проблемы управления человеческими ресурсами»

Тема 2. «Система управления человеческими ресурсами»

Тема 3. «Эффективность и качество труда»

Тема 4. «Построение системы управления человеческими ресурсами»

Тема 5. «Документационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами»

Тема 6. «Системы мотивации персонала»

Тема 7. «Расчет фонда заработной платы»

Тема 8. «Построение системы управления человеческими ресурсами с использованием автоматизации и унификации документов».

Тема 9. «Эффективность системы управления человеческими ресурсами»

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

7) Знать:

- Основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления; основные понятия психологии; основные понятия социологии; основные нормативные правовые документы;
- теоретические основы оценки трудовых ресурсов (принципы, функции, критерии, виды оценки);
- представлять структуру процесса оценки, ее нормативную модель;
- различные методы оценки трудовых ресурсов;

8) Уметь:

- Использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов;
- применять полученные знания по дисциплине при дальнейшем обучении в университете и при последующей самостоятельной профессиональной деятельности;

- планировать и организовывать системы управления человеческими ресурсами;
- применять результаты анализа систем и рассчитывать ее эффективность;

3) Владеть

- Навыками обоснования тенденций развития общества, организаций и систем управления персоналом, позволяющими управлять определенными процессами, как на уровне организации, так и на уровне её отдельных подразделений;
- Методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;
- Методологией разработки методических рекомендаций для оценки трудовых ресурсов.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института
Экономики и управления

  Е.В. Заведеев

« 19 » 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

«Современные методы социологических исследований»

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

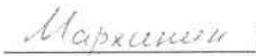
Квалификация (степень) выпускника: МАГИСТР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

 Мархинин В.В.
« 19 » 05 2015 г.

Заведующий кафедрой
философии д.ф.н., профессор

 Мархинин В.В.
« 19 » 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 1 зачетную единицу (36 час.)

Цели освоения дисциплины: Целью изучения дисциплины является формирование у студентов навыка самостоятельного сравнительно-аналитического исследования социальных процессов, что обеспечивается решением ряда взаимосвязанных задач: 1) усвоение студентом определенного объема знаний о количественных и качественных методах социологического исследования; 2) формирование целостного представления о процессе разработки программы социологического исследования; 3) формирование навыков применения принципов социологического анализа

Место дисциплины в структуре ООП: М1.Б.6

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):

ОК2, ОК3, ПК6, ПК39, ПК54

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Методы и исследовательские процедуры социологии: общий обзор
2. Инструментарий количественных методов: массовые опросы, контент-анализ
3. Инструментарий качественных методов: групповые и индивидуальные интервью, включенное наблюдение, работа с экспертами
4. Основные этапы организации полевого исследования и подготовки отчета

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: Основные положения эмпирической социологии, стандартные требования, предъявляемые к процедурам и инструментам социологического исследования, типичные ошибки, возникающие при их использовании.

Уметь: оперировать приемами социологического исследования; анализировать массивы количественных данных, интерпретировать качественные данные, устанавливать корреляции социальных переменных и измерять их значения

Владеть: Терминологией эмпирической социологии, представлениями о подходах к организации исследовательского процесса, навыками управления исследовательским коллективом и взаимодействия с объектами социологического исследования.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института
Экономики и управления
В.В. Заведеев



20/5 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

«Современные проблемы управления персоналом»

Направление подготовки 080400.68 Управление персоналом

Магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация (степень) выпускника: МАГИСТР

Форма обучения : ОЧНАЯ

Составитель программы: к.э.н., доцент  Бакшеев С.Л.

«18» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой «Управления персоналом»

к.э.н., доцент

 Хадасевич Н.Р.

«19» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа

а. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Современные проблемы управления персоналом» является не только углубление теоретических, методических знаний в области управления персоналом, но и наряду с практическими навыками - формирование системного представления о современных проблемах управления персоналом.

Другими целями дисциплины являются:

- формирование современных теоретических и практических подходов к управлению персоналом организации;
- исследование современных проблем в области формирования стабильного коллектива, развития персонала, мотивации труда персонала и иных социально-экономических аспектов технологии управления персоналом,
- приобретение практических навыков при оценке эффективности управления персоналом через анализ кадровой стратегии и политики организации связанных с совершенствованием системы управления персоналом;
- выявление «формирующихся» проблем XXI века в компетентностном подходе к управлению персоналом и управлению инновациями в кадровой работе;
- формирование системных знаний в области кадровой политики организации через умение определить и применять оптимальные методы работы с персоналом для решения выявленных управленческих проблем;
- умение оценивать рентабельность инвестиций в персонал для решения современных кадровых проблем организации.

14. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Современные проблемы управления персоналом» относится к профессиональному циклу (М2) по направлению 080400.68 «Управление персоналом» и логически, методологически связана с такими дисциплинами как: «Управленческая экономика», «Управление

человеческим капиталом», «Технологии управления развитием персонала», «Управление организационной культурой» и другими.

Требования к входным знаниям, умениям и готовностям обучающегося базируются на компетенциях выпускника, окончившего высшее учебное заведение, таких как владение культурой мышления, знаний основных социально – экономических категорий и технологий в менеджменте на предыдущих курсах бакалавриата или специалиста.

Освоение данной дисциплины как предшествующей необходимо для успешного освоения следующих дисциплин: «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Управление качеством в кадровом менеджменте» и других.

15. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих общекультурных компетенций (ОК):

- обладание комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОК - 9);
- способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК - 10);

Профессиональных компетенций (ПК):

- владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4),
- владение методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации (ПК - 5);

- умение оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития (ПК - 6),

-умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-7),

-умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-8),

-умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-9),

-умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10),

-умение разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации , оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-14),

-знание принципов, форм и методов диагностики организационного развития и умение использовать их в своей профессиональной деятельности (ПК-19),

-знание технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала (20),

-владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-26),

-владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-28),

-владение навыками оценки эффективности работы с персоналом (ПК-32),

Научно-исследовательская и педагогическая деятельность:

-умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ПК-34),

-умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение (ПК-35),

- владение навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК- 45),

-владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-57).

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: сущность и механизмы формирования современных кадровых проблем организации, методы их решения.

Уметь: ранжировать выявленные кадровые проблемы, осуществлять их анализ на основе современных технологий управления персоналом.

Владеть: современными методами и технологиями работы с информацией, навыками количественного и качественного анализа для принятия социально и экономически обоснованных управленческих решений.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института
Экономики и управления
Е.В.Заведеев
«15» 05 2015 г.



Аннотация рабочей программы дисциплины

«Социально-экономическая эффективность управления персоналом»

Магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»

Профиль подготовки: «Управление персоналом организации»

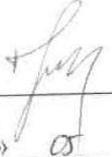
Квалификация выпускника: МАГИСТР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:  Катасонов С.В.

«15» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

управление персоналом  к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.

«15» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

16. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Научить будущих магистров методам исследования социально-экономической оценке систем управления персоналом, помочь будущим руководителям различных уровней управления и служб управления персоналом научными и практическим советами по аттестации работников организации, в условиях модернизации экономики, постановке задач и проектированию процессов и систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности, а так же оценк их социально-экономической эффективности.

При изучении дисциплины магистры должны научиться самостоятельно использовать основы теории оценки персонала с позиции системы категорий управления, т.е. принципов, функций и методов, для организации функционирования систем управления человеческими ресурсами, планированию кадровой политики, управлению человеческими ресурсами и его развитием.

Основные задачи учебной деятельности:

В ходе изучения дисциплины магистры должны научиться решать *задачи*:

- организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской деятельности, обеспечивающей эффективное управление трудовыми ресурсами,
- изучение внутренней и внешней среды организации;
- анализ рынка труда;
- исследование имиджа организации как работодателя;
- определение принципов формирования кадровой политики организации.
- рассмотрение сущности, роли и назначения бухгалтерского учета;
- формирование знаний о правилах отражения в бухгалтерском учете активов, обязательств и капитала организации;
- раскрытие информации о хозяйственной деятельности в финансовой отчетности организаций.

17. Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Дисциплина «Социально-экономическая эффективность управления персоналом» относится к вариативной части цикла дисциплины по выбору М2.В.ДВ.4.1.

Знания, полученные в ходе освоения дисциплины, являются развитием таких дисциплин как «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Современные проблемы управления персоналом», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Управление организационной культурой»,

«Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом», «Кадровый консалтинг и аудит».

18. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

профессиональные:

- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10);
- знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-22);

Основные дидактические единицы

Тема 1. Кадровая политика организации.

Тема 2. Маркетинговые исследования рынка труда.

Тема 3. Планирование потребностей организации в персонале.

Тема 4. Основные направления реализации кадровой политики по формированию трудового потенциала организации.

Тема 5. Экономическая эффективность.

Тема 6. Система счетов бухгалтерского учета.

Тема 7. Учет труда и заработной платы.

Тема 8. Содержание, назначение и принципы учета для управления.

Тема 9. Управленческий учет процессов обеспечения трудовыми ресурсами.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

9) Знать:

- Основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления; основные понятия психологии; основные понятия социологии; основные нормативные правовые документы;
- теоретические основы оценки трудовых ресурсов (принципы, функции, критерии, виды оценки);
- представлять структуру процесса оценки, ее нормативную модель;
- различные методы оценки трудовых ресурсов;
- основные системы управленческого учета;
- сущность и основные характеристики рынка труда; содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом

10) Уметь:

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

3) Владеть

- Навыками обоснования тенденций развития общества, организаций и систем управления персоналом, позволяющими управлять определенными процессами, как на уровне организации, так и на уровне её отдельных подразделений;
- методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;
- методами разработки и реализации маркетинговых программ в управлении персоналом;
- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации
- методами социально экономической оценки эффективности управления персоналом..

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Экономики и управления

Е.В.Заведеев



2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

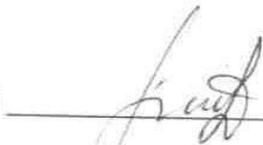
«Теория организации и организационное проектирование»

Направление подготовки: 080400.68 «Управление персоналом»

Магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация выпускника: МАГИСТР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:  Катасонов С.В.

«19» 05 20 15 г.

Заведующий кафедрой

управление персоналом

к.э.н., доцент

 Хадасевич Н.Р.

«19» 05 20 15 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Научить будущих магистров применять методы теории организации и организационного проектирования при анализе и разработке современных моделей управления в организациях различных организационно-правовых форм и в органах государственного и муниципального управления.

Основные задачи учебной деятельности:

1. Развить способности принятия организационно-управленческих решений, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию;
2. Привить навыки разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом;
3. Освоить методы разработки, экономического обоснования и внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности ;

2. Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Дисциплина «Теория организации и организационное проектирование» относится к базовой части цикла М 1 Общенаучного цикла.

Знания, полученные в ходе освоения дисциплины, являются базой при освоении таких дисциплин как «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Современные проблемы управления персоналом», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Технологии управления развитием персонала», «Управление организационной культурой», «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом», «Кадровый консалтинг и аудит».

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
общекультурные:

- способность принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ОК-6);

общефессиональные:

- владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом (ПК-49);
- способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-51);

Основные дидактические единицы

Тема 1. Цель и задачи теории организации и организационного проектирования.

Тема 2. Этапы становления организационной науки.

Тема 3. Источники формирования теоретического знания в области организации.

Тема 4. Социально-экономические системы.

Тема 5. Организационное проектирование как процесс.

Тема 6. Производственная система как объект проектирования.

Тема 7. Проектирование системы управления организации.

Тема 8. Механистические и гибкие организационные структуры.

Тема 9. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления.

Эффективность организационного проекта.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

1) Знать:

- Содержание дисциплин базовой части цикла; Особенности разработки и внедрения организационных проектов;
- теоретические основы и методы диагностики организационных процессов;
- техническое и информационное обеспечение организационных проектов;
- методологии управления проектами

2) Уметь:

- Использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов;
- применять изученные методы при решении профессиональных задач, в том числе в условиях неопределенности;
- моделировать бизнес-процессы на предприятии, организации;
- проводить индивидуально–личностную, групповую и организационную диагностику

3) Владеть

- Навыками обоснования тенденций развития общества, организаций и систем управления персоналом, позволяющими управлять определенными

процессами, как на уровне организации, так и на уровне её отдельных подразделений;

- навыками оценки последствий и рисков при принятии решения;
- навыками разработки *и реализации комплексных организационных проектов.*

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Экономики и управления

Института Е.В.Заведеев

«19» 05 2015 г.



Аннотация рабочей программы дисциплины

«Теория практика кадровой политики государства и организации»

Направление подготовки: 080400.68 «Управление персоналом»

Магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация выпускника: МАГИСТР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы: _____ Катасонов С.В.

«19» 05 2015 г.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Katsanov S.V.", written over a horizontal line.

Заведующий кафедрой

управление персоналом

к.э.н., доцент

_____ Хадасевич Н.Р.

«19» 05 2015 г.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Khadasovich N.R.", written over a horizontal line.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетных единицы, 36 часов.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель курса - используя общепринятую систему понятий и терминологию, изучить теорию и методологию формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях, выявить особенности и направления кадровой политики в области человеческих ресурсов, органов государственного управления, хозяйствующих субъектов.

Учебные задачи курса:

- рассмотреть сущность, место и роль кадровой политики в политике организации;
- рассмотреть взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики организации и проводимой ею политики в области социально-экономической, научно-технической, технологической, организационно-производственной и информационной деятельности;
- изучить государственную политику в области человеческих ресурсов, органов государственного управления, в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур, а также кадровую политику в области стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала; найма, оценки и отбора персонала; мотивации и стимулирования персонала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Теория и практика кадровой политики государства и организации» (М.2 Б.7) относится к базовой части профессионального цикла.

Данный курс призван обеспечить ясные представления у студентов о кадровой политике и ее значении в организации и органах государственной власти.

Перечень дисциплин, усвоение которых студентами необходимо для изучения дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации»:

- Теория организации и организационного проектирования
- Социальная политика государства и управление развитием организации

Изучение дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» дает основу для изучения последующих курсов управленческого профиля:

- Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений – *Технологии управления развитием персонала*
- Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
- Современные проблемы управления персоналом

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- закономерности, принципы и методические подходы к формированию государственной кадровой политики;
- концепцию государственной кадровой политики;
- цели, виды и элементы кадровой политики организации;

– основные принципы кадровой политики ведущих зарубежных стран.

уметь: – применять понятийно-категорийный аппарат при определении кадровой политики государства;

– разрабатывать кадровую политику организации в соответствии с ее стратегическими планами; – использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации кадровой стратегии;

– корректировать кадровую политику организации в ходе реинжиниринга бизнес-процессов;

– применять зарубежный опыт кадровой политики.

владеть:

– навыками выявления проблем кадровой политики организации;

– навыками проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя;

– навыками реализации кадровой политики.

Требования к результатам освоения содержания дисциплины

а) профессиональных (ПК): ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-17, ПК-18, ПК-33, ПК-37, ПК-52.

ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации

ПК-2 владением навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации

ПК-3 использованием принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой

ПК-17 умением выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели

ПК-18 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и

ПК-33 умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально- трудовые проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации

ПК-37 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

ПК-52 владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института
Экономики и управления
Е.В.Заведеев
«15» 05 2015 г.



Аннотация рабочей программы дисциплины

«Технологии управления развитием персонала»

Направление подготовки: 080400.68 «Управление персоналом»

Магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация выпускника: МАГИСТР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:  Катасонов С.В.

«15» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

управление персоналом  к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.

«15» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

19. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Научить будущих магистров методам современных технологий управлением развитием персонала, в условиях модернизации экономики, постановке задач и проектированию процессов и систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Основные задачи учебной деятельности:

В ходе изучения дисциплины магистры должны научиться решать *задачи* :

- организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской деятельности, обеспечивающей эффективное управление трудовыми ресурсами и персоналом организаций,
- психолого-аналитической и социально-психологической деятельности, связанной с участием в разработке планов по социальному развитию организаций,
- управлению агентствами по набору персонала, кадровыми агентствами, структурными подразделениями организаций по управлению персоналом
- поиску и получению новой информации, необходимой для решения управленческих задач,
- самообучению и непрерывному профессиональному самосовершенствованию.

20. Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» относится к профессиональной части цикла М 2 Общенаучного цикла.

Знания, полученные в ходе освоения дисциплины, являются базой при освоении таких дисциплин как «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Современные проблемы управления персоналом», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Управление организационной культурой», «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом», «Кадровый консалтинг и аудит».

21. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

профессиональные:

- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);

- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-8);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-9);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10);
- знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-22);
- умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-40);
- умением разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала (ПК-42);
- умением разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-43);
- владением современными образовательными технологиями и умением их использовать в процессе обучения персонала (ПК-44);
- владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК-45);
- владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие (ПК-46);
- владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК-47);

Основные дидактические единицы

Тема 1. Развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства

Тема 2. Развитие управленческого персонала как элемент развития организации

Тема 3. Профориентация и трудовая адаптация персонала

Тема 4. Управление деловой карьерой персонала

Тема 5. Психологическое обеспечение управления карьерой

Тема 6. Программа оценки карьерных компетенций

Тема 7. Развитие карьеры сотрудников компании

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

11) Знать:

- Основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления; основные понятия психологии;

основные понятия социологии; основные нормативные правовые документы;

- технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием); теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в т.ч. оплаты труда);
- этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; сущность и методы управления организационной культурой;
- причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации; основы управления безопасностью организации и ее персонала;
- управление дисциплинарными отношениями;
- основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений;
- государственную систему управления трудовыми ресурсами;
- основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- основы кадрового планирования в организации;
- технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);
- организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала;
- управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;
- управления кадровыми нововведениями);
- организации обучения персонала;
- организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала;
- содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом;
- социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала;
- сущность и методы управления организационной культурой;
- основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом.

12) Уметь:

- Использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов;
- Применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности;
- использовать правовые нормы в профессиональной и общественной деятельности;

- принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом;
- прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;
- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации; разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;
- разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации.

3) Владеть

- Навыками обоснования тенденций развития общества, организаций и систем управления персоналом, позволяющими управлять определенными процессами, как на уровне организации, так и на уровне её отдельных подразделений;
- Методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;
- методами разработки и реализации стратегий управления персоналом;
- современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием организации обучения персонала);
- организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности);
- формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами;
- управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями;
- организации обучения персонала;
- организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Экономики и управления



Е.В.Заведеев

2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Управление качеством в кадровом менеджменте

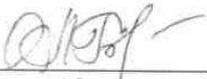
Направление подготовки **080400.68 «Управление персоналом»**

Магистерская программа «**Экономика труда и управление персоналом**»

Квалификация (степень) выпускника **МАГИСТР**

Форма обучения (очная, заочная) **Очная**

Составитель программы:


«19» 05

Чуланова О.Л.

2015г.

Заведующий кафедрой управления
персоналом к.э.н., доцент


«19» 05

Хадасевич Н.Р.

2015г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часа.

ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по управлению качеством в кадровом менеджменте в современных условиях.

Задачи дисциплины:

- изучение теории управления качеством, философии и концепции принципов и методов управления качеством;
- изучение новых форм работы с кадрами, новых технологий управления кадрами, современных систем оценки профессиональных требований и результативности деятельности кадров, учета издержек на содержание персонала.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Управление качеством в кадровом менеджменте» является дисциплиной по выбору.

Изучение дисциплины «Управление качеством в кадровом менеджменте» основывается на знаниях, полученных студентами в процессе изучения следующих дисциплин: «Современный стратегический анализ», «Коммуникации в управлении», «Управление человеческим капиталом», «Социальный менеджмент».

КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие *общекультурных компетенций(ОК) и профессиональных компетенций (ПК):*

- способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно оценивать новые методы работы (ОК-1);
- обладание комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОК-9);
- способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10);
- умением создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОК-11),

- владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- умение оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития (ПК-6);
- умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-7);
- умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-9);
- умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10);
- владение навыками оценки эффективности работы с персоналом (ПК-32);
- умение применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-38);
- владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом (ПК-49);
- способность и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом – максимально простую и удобную в пользовании и разработанную на основе новейших методов и методик в данной области – и эффективно реализовывать ее в управленческой практике (ПК-50);
- способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-51);
- владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-53)

ОСНОВНЫЕ ДИДАКТИЧЕСКИЕ ЕДИНИЦЫ (РАЗДЕЛЫ):

Тема 1. История управления качеством.

Стадии развития философии качества. Российский и международный опыт в управлении качеством. Взаимосвязь общего менеджмента и менеджмента качества.

Тема 2. Современная концепция менеджмента качества.

Сущность системы управления качеством. Основные положения концепции TQM. Внедрение TQM на российских предприятиях.

Тема 3. Управление человеческими ресурсами и TQM.

Новая концепция в управлении человеческими ресурсами. Внутренний маркетинг персонала. Организация обучения сотрудников. Распределение полномочий и качества. Теория постановки целей. Действия организации по расширению работы. Вознаграждения сотрудников. Наставничество.

Тема 4. Совершенствование деятельности предприятия.

Основные направления совершенствования деятельности предприятия. Деятельность высшего руководства. Формирование стратегии, тактики и краткосрочное планирование.

Тема 5. Руководство улучшением деятельности.

Руководящие органы. Работа по улучшению деятельности. Оценка текущих требований и достигнутых результатов. Агитация и обучение. Объекты, ресурсы и методы руководства. Роль управленческого персонала. Коллективное управление. Обучение управленческого персонала. Самоаттестация.

Тема 6. Коллективное участие в совершенствовании деятельности.

Групповой подход. Группы по совершенствованию деятельности подразделений. Кружки качества. Группы по совершенствованию процессов. Целевые группы. Совершенствование в рамках подразделений.

Тема 7. Управление персоналом в процессе совершенствования деятельности.

Технологии управления персоналом. Принципы организации и оплаты труда. Планирование карьеры. Программа выдвижения предложений и улучшение работы. Признание заслуг и вознаграждение. Программа дополнительных выплат деньгами и разделение прибыли. Общественное признание.

В РЕЗУЛЬТАТЕ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ СТУДЕНТ ДОЛЖЕН

Знать:

- Стадии развития философии качества.
- Российский и международный опыт в управлении качеством.
- Взаимосвязь общего менеджмента и менеджмента качества.
- Современная концепция менеджмента качества.
- Сущность системы управления качеством.
- Основные положения концепции TQM. Внедрение TQM на российских предприятиях.
- Особенности управления человеческими ресурсами и TQM.
- Основные направления совершенствования деятельности предприятия.

- Основные положения руководства улучшением деятельности.
- Основные положения управления персоналом в процессе совершенствования деятельности.

Уметь:

- Соотносить российский и зарубежный опыт в управлении качеством
- Проводить внутренний маркетинг персонала в условиях TQM
- Осуществлять управление человеческими ресурсами в условиях TQM.

Владеть:

- Навыками формирования стратегии, тактики и краткосрочного планирования в условиях TQM.
- Навыками управления персоналом в процессе совершенствования деятельности.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института
Экономики и управления



Е.В.Заведеев

2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины
УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЯМИ

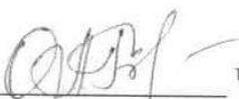
Направление подготовки **080400.68 «Управление персоналом»**

Магистерская программа «**Экономика труда и управление персоналом**»

Квалификация (степень) выпускника **МАГИСТР**

Форма обучения (очная, заочная) **Очная**

Составитель программы:


Чуланова О.Л.
«19» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой управления
персоналом к.э.н., доцент


Хадасевич Н.Р.
«19» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Управление компетенциями» является формирование у студентов умений и навыков в области компетентного подхода в управлении персоналом, навыков самостоятельного формирования моделей компетенций, профилей компетенций.

Задачи дисциплины:

- раскрыть понятие компетентности и компетенции
- изучить теоретические основы компетентного подхода в управлении персоналом.
- изучить основные подходы к пониманию компетенций.
- раскрыть структуру компетенций, элементы компетенций
- определить основные понятия и инструменты компетентного подхода в управлении персоналом.
- определить виды компетенций.
- определить виды моделей компетенций.
- определить отраслевые особенности моделей компетенций
- соотнести модели компетенций и традиционные инструменты управления персоналом.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Управление компетенциями» является дисциплиной по выбору. Предшествующими дисциплинами являются «Рекрутинг персонала», «Особенности кадровой политики», «Системы управления человеческими ресурсами», «Технологии кадрового менеджмента».

КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие *общекультурных компетенций (ОК) и профессиональных компетенций (ПК):*

- способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1);
- способность к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2);
- способность принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ОК-6);

- обладание комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОК-9);
- способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10);
- обладание навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ОК-13).
- владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- владение методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации (ПК-5);
- умение оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития (ПК-6);
- умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-7);
- умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-9);
- умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-11);
- владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом (ПК-49);
- способность и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом – максимально простую и удобную в пользовании и разработанную на основе новейших методов и методик в данной области – и эффективно реализовывать ее в управленческой практике (ПК-50);

ОСНОВНЫЕ ДИДАКТИЧЕСКИЕ ЕДИНИЦЫ (РАЗДЕЛЫ):

1. Компетенции как инструмент управления персоналом.

Предмет, задачи, место компетентностного подхода в управлении персоналом. Понятия: компетентность и компетенции. Содержание понятия «компетенция».

Виды компетенций.

Структура компетенций. Элементы компетенций. Содержание и ключевой смысл элементов компетенций.

Эффективные технологии управления персоналом по компетенциям.

Проблемы управления по компетенциям, как одного из главных преимуществ компании.

2.Разработка моделей компетенций .

Понятие модели компетенций.

Полная универсальная модель компетенций.

Соотношение моделей компетенций и традиционных инструментов управления персоналом (должностных инструкций и положений об отделе).

Виды моделей компетенций.

Корпоративные и профессиональные компетенции.

Проблемы формирования профессиональных компетенций.

Отраслевые особенности моделей компетенций.

Основания разработки систем и моделей компетенций.

Методы сбора информации для разработки модели компетенций.

Компетенции процессуальные и проектные.

Проблемы при создании модели компетенций.

Профиль компетенций. Разработка профилей компетенций.

Профессиональное поведение сотрудников, как индикатор компетентности.

3. Модели компетенций как многофункциональный инструмент управления персоналом.

Применение компетентностного подхода в управлении персоналом.

Формирование модели компетенций. Выявление и описание технических, управленческих и профессиональных знаний и навыков, организационного поведения, необходимых для работы в каждой отдельно взятой должности в компании. Ранжирование ключевых компетенций. Формирование модели компетенций отдельных подразделений

Применение модели компетенций в системе управления персоналом.

Использование моделей компетенций при подборе персонала.

Модель компетенций, как инструмент оценки персонала.

Мотивация персонала на обучение с помощью моделей компетенций.

Использование компетенций для оценки потенциала сотрудников. Выявление кадрового резерва. Использование профиля при поиске и отборе персонала.

От заявки до интервью по компетенциям

Применение профиля компетенций в системе управления персоналом.

Использование профиля при оценке персонала. Линейная оценка по компетенциям и комбинация с комплексными оценками (360, Assessment Center, Trial и т.д.)

Использование профиля компетенций для обучения и развития персонала. От адаптационного обучения до стратегических сессий.

Использование профиля компетенций в системах стимулирования персонала.

Управление изменениями профилей.

**В РЕЗУЛЬТАТЕ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ СТУДЕНТ ДОЛЖЕН
Знать:**

- Теоретические основы компетентностного подхода в управлении персоналом.
- Основные подходы к пониманию компетенций. Содержание понятия «компетенция».
- Структуру компетенций. Элементы компетенций.
- Основные понятия и инструменты компетентностного подхода в управлении персоналом.
- Виды компетенций.
- Виды моделей компетенций.
- Отраслевые особенности моделей компетенций
- Модели компетенций в управлении персоналом

Уметь:

- Соотносить модели компетенций и традиционные инструменты управления персоналом.
- Разрабатывать модели компетенций
- Разрабатывать профили компетенций
- Использовать модели компетенций при подборе персонала.
- Использовать модель компетенций, как инструмент оценки персонала.
- Использовать модели компетенций при мотивации персонала на обучение с помощью моделей компетенций.
- Использовать компетенции для оценки потенциала сотрудников, выявления кадрового резерва

Владеть:

- Навыками разработки модели компетенций в управлении персоналом
- Навыками разработки профилей компетенций в управлении персоналом
- Навыками использования моделей компетенций в управлении персоналом
- Методами и инструментарием построения системы управления персоналом организации на основе компетентностного подхода

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Экономики
и управления
Е.В.Заведеев
«18» 05 20 15 г.

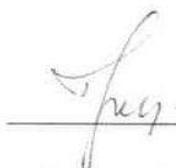


Аннотация рабочей программы дисциплины «Управление организационной культурой»

Направление подготовки 080400.68 Управление персоналом организации
Магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»
Квалификация (степень) выпускника: МАГИСТР
Форма обучения : ОЧНАЯ

Составитель программы: к.э.н., доцент  Бакшеев С.Л.
«13» 05 20 15 г.

Заведующий кафедрой
«Управления персоналом»
к.э.н., доцент

 Хадасевич Н.Р.
«13» 05 20 15 г.

ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная цель дисциплины «Управление организационной культурой»- показать, как организационная культура влияет на функционирование организации.

Другим целями освоения данной дисциплины, помогающими реализовывать вышеуказанную основную цель, являются : понимание места оргкультуры в концепции управления персоналом и выявление возникающих проблем, равно как и возможные пути их решения, понимание факторов внутренней и внешней среды, влияющих на формирование и функционирование оргкультуры, освоение методов изучения и диагностики оргкультуры, выработка навыков обоснования и внедрения программ развития и изменения оргкультуры.

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Управление организационной культуры» относится к дисциплинам базовой части профессионального цикла (М2) по направлению 080400.68 «Управление персоналом» и логически, методологически связана с другими дисциплинами: «Современные методы социологических исследований» «Управление человеческим капиталом», «Современные проблемы управления персоналом», «Технологии управления развитием персонала». Требования к входным знаниям, умениям и готовностям обучающегося базируются на компетенциях выпускника, окончившего высшее учебное заведение, таких как владение культурой мышления, знаний основных социально – экономических категорий и технологий в менеджменте на предыдущих курсах бакалавриата и/ или специалитета.

Освоение данной дисциплины как предшествующей необходимо для успешного освоения следующих дисциплин: «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Кадровый консалтинг и аудит» и других.

2. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих общекультурных компетенций (ОК):

- способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК - 10);
- знание требования профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями(ОК - 12);
- обладание навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способность использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ОК - 13);

Профессиональных компетенций (ПК):

- владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК - 4);
- умение формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК - 12);
- знание основ кросскультурных отношений в менеджменте, способность эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде (ПК – 13),
- владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК -25),
- умение определять и формулировать задачи, принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями организации (ПК-29),
- умение своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора, в том числе о возможных конфликтах интересов и соблюдении конфиденциальности (ПК – 31),
- умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК – 40),

- владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способность лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК – 56),

- владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК – 57),

- владение знаниями и навыками предупреждения личной профессиональной деформации профессионального выгорания и умение применять их на практике (ПК – 58).

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать: теоретические аспекты организационной культуры, условия ее формирования, поддержания и изменения,

Уметь: проводить диагностику организационной культуры, оценивать влияние организационной культуры на стратегию организации и организационную эффективность.

Владеть: методами изучения и диагностики проблем организационной культуры, методами изменения и развития организационной культуры с учетом специфики организации, методами преодоления сопротивления изменениям организационной культуры.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Управленческая экономика» является формирование у студентов системного представления и практических навыков разработки и реализации оптимального управленческого решения на основе комплексного экономического анализа.

Для достижения поставленной цели необходимо решить задачи формирования компетенции магистрантов по созданию системы информационно-аналитического обеспечения разработки и реализации управленческих решений в микро- и макроэкономике. По итогам обучения магистранты должны получить знания экономических категорий, выработать умение применять методы экономического анализа и формировать стратегию развития на основе финансово-экономических и кадровых ресурсов. Обязательным условием является получение практических компетенций, изучение деятельности различных отечественных и зарубежных компаний, системы управления российской экономикой.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Управленческая экономика» относится к общенаучному циклу по направлению 080400.68 «Управление персоналом» и логически, методологически связана с другими дисциплинами: «Управление человеческим капиталом», «Корпоративная и социальная ответственность».

Требования к входным знаниям, умениям и готовностям обучающегося базируются на компетенциях выпускника, окончившего высшее учебное заведение, таких как владение культурой мышления, знаний основных социально – экономических категорий и технологий в менеджменте на предыдущих курсах бакалавриата или специалиста.

Освоение данной дисциплины как предшествующей необходимо для успешного освоения следующих дисциплин: «Современные проблемы управления персоналом», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» и других.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих общекультурных компетенций (ОК):

- обладанием комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОК-9);

- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10);

Профессиональных компетенций (ПК):

- умением оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития (ПК-6).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

1) Знать: сущность ключевых экономических категорий; основные закономерности и тенденции функционирования и развития экономики на микро- и макроуровне; основные социально-экономические показатели организаций и публичных образований; концепции управления собственностью, технологии управления инвестиционными проектами, механизмы государственного и муниципального управления на основе ресурсного подхода, в том числе кадровых ресурсов с учетом роли человеческого потенциала и качества человеческого капитала.

2) Уметь: анализировать состояние и социально-экономическое положение организации или публичного образования, производить расчет основных показателей и оценку эффективности деятельности, выявлять уровень рискованности, определять значение кадрового потенциала, стратегические приоритеты развития, взаимосвязь категорий и принятия оптимального управленческого решения.

3) Владеть экономической и управленческой терминологией, навыками практического анализа экономического состояния и управленческих процессов, формирования системы информационно-аналитического сопровождения принятия управленческих решений, разработки и реализации стратегии развития на базе финансово-экономических и кадровых ресурсов.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Экономики и управления



Е.В.Заведеев

2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

«Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом»

Направление подготовки: 080400.68 «Управление персоналом»

Магистерская программа «Экономика труда и управление персоналом»

Квалификация выпускника: МАГИСТР

Форма обучения: ОЧНАЯ

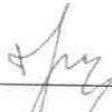
Составитель программы:  Хадасевич Н.Р.

«19» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

управление персоналом

к.э.н., доцент

 Хадасевич Н.Р.

«19» 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 3 зачетных единицы 72 часа.

Цели освоения дисциплины: изучение проблем совершенствования системы управления персоналом организации, а также путей оптимизации соотношения затрат и результатов. У студентов должны быть сформированы основы знаний по теории и практики функционально-стоимостного анализа, представление о подходе, основных понятиях и методах его применения. В результате изучения дисциплины раскрываются сущность и методика функционально-стоимостного анализ, как инструмента совершенствования системы и технологии управления персоналом.

Место дисциплины в структуре ООП: дисциплина «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом» относится к профессиональному циклу к базовой части (М2Б5). Функционально- стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом взаимодействует также с целым рядом курсов управленческая экономика, управление человеческим капиталом, экономика труда, кадровый консалтинг и аудит.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля): общекультурные (ОК) и профессиональные (ПК) :

способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-Ю);

- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- владение навыками оценки эффективности работы с персоналом (ПК-32);
- умение применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-38);
- владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования (ПК-39);
- способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-51);
- владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-53).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Система управления персоналом и кадровая служба организации
2. Функции системы управления персоналом организации и формирование службы управления персоналом
3. Информация для анализа системы и технологии управления персоналом.
4. Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и совершенствовании системы и технологии управления персоналом.
5. Принципы и этапы ФСА
6. Анализ функций, выполняемых системой управления персоналом, и затрат на их осуществление
7. Разработка проекта совершенствования деятельности системы управления персоналом
8. Экономическая и социальная эффективность системы управления персоналом организации

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: основные понятия и методы функционально-стоимостного анализа.

Уметь: рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности.

Владеть: современными технологиями управления персоналом и эффективной реализацией их; навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации для оценки эффективности работы с персоналом; применять функционально-стоимостной анализ, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели; инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института
Экономики и управления



Е.В. Заведеев

2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Экономика труда

Направление подготовки **080400.68 «Управление персоналом»**

Магистерская программа **«Экономика труда и управление персоналом»**

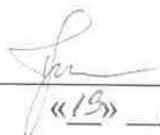
Квалификация (степень) выпускника **МАГИСТР**

Форма обучения (очная, заочная) **Очная**

Составитель программы:


Хадасевич Н.Р.
« 5 » 05 20 15 г.

Заведующий кафедрой управления
персоналом к.э.н., доцент


Хадасевич Н.Р.
« 13 » 05 20 15 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 72 часа.

7. Цели освоения дисциплины

Дисциплина экономика труда относится к вариативной части профессионального цикла. Главной целью экономики труда как научной дисциплины является изучение закономерностей функционирования человеческих ресурсов на макро- и микроуровнях, а также экономических отношений, возникающих на рынке труда и предприятиях по поводу привлечения и использования ресурсов труда в современных условиях функционирования отечественной экономики. У студентов должны быть сформированы основы знаний по теории экономики труда, представление о предмете, наиболее фундаментальных понятиях, законах и проблемах экономики труда. В результате изучения дисциплины «Экономика труда» раскрываются сущность и свойства экономики трудовой деятельности, эффективности трудовой деятельности; закономерности формирования трудовых ресурсов и трудового потенциала общества, организации, человека, как сложной системы; рынок труда; подходы к исследованию проблем экономического содержания труда; основные методы организации, нормирования и организации труда. Экономика труда взаимодействует также с целым рядом курсов управленческая экономика, управление человеческим капиталом, функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом, кадровый консалтинг и аудит.

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина экономика труда относится к профессиональному циклу В2 вариативная часть.

2. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Формируемые компетенции:

а) общекультурные (ОК) и профессиональные (ПК) :

- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10);
- умением оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития (ПК-7);

- умение разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-14).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Труд-основа жизнедеятельности человека и общества
2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации,
3. Рынок труда (теория и практика).
4. Социально-трудовые отношения и их регулирование.
5. Организация труда и трудовых процессов
6. Нормирование, регламентация труда и трудовых процессов.
7. Оплата труда и формирование доходов работника
8. Анализ и планирование трудовых показателей

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

1) **Знать:** основные понятия экономики труда.

2) **Уметь:** рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; оценивать кадровый потенциал организации и определять направления его развития; разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.

3) **Владеть:** навыками системного, процессного и ситуационного подходов к анализу проблем экономики труда, оценки эффективности работы с персоналом.

