

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института


312
Е.В.Заведеев
«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

 И.А. Шайторова
«14» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой информатики

и вычислительной техники

к.т.н., профессор

 В.С. Микшина
«15» 05 2015 г.

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

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является изложение основных положений о процессах автоматизации, происходящих в управлении социально-трудовой сферой. Для этого предлагается ознакомить с законами и принципами формирования автоматизированных систем управления, с изменениями и новыми подходами в решении задач автоматизации на примере рассмотрения новейших программных продуктов. Сформировать представление о потребностях современных предприятий во внедрении информационных технологий в различные сферы хозяйственной деятельности, в том числе на примере зарубежных стран и регионального опыта.

Задачи, которые рассмотрены в дисциплине - знакомство с современными направлениями развития информационных систем в социально-трудовой сфере, с проблемами автоматизации управления социальной сферой; углубление знаний в области научных представлений об основных принципах построения информационных систем; развитие навыков в области использования программных продуктов в управлении социально-трудовой сферой.

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Информатика» относится к базовой части математического и естественнонаучного цикла (Б2.В.ОД.2) подготовки бакалавра по направлению «Управление персоналом».

Для изучения дисциплины необходимо знание обязательного минимума содержания общего образования по информатике.

Дисциплина «Информатика» является базовой для ряда дисциплин «Интернет технология введения бизнеса», «Базы данных», «Автоматизированные системы управления трудом», «Информационные технологии в управлении персоналом».

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

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

- наличием представления о роли и значении информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономики знаний (ОК-17);
- владением основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, наличием навыков работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-18).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Роль информационных систем и технологий в управлении социально-трудовой сферой на различных экономических уровнях.
2. Структура автоматизированных информационных технологий и систем управления
3. Базы данных социально-трудовых процессов и системы их обработки
4. Информационные системы анализа, моделирования и прогнозирования социально- трудовых процессов
5. Информационные системы поддержки принятия решений в области управления социально-трудовой сферой
6. Особенности информационных систем управления различными социально-трудовыми процессами
7. Автоматизированная информационная система службы занятости населения
8. Автоматизация управления трудом на предприятиях. Автоматизация учета и анализа труда и заработной платы
9. Информационные кадровые системы. Система «Босс-кадровик». Кадровые службы и Internet

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: понятие информации, её хранения, обработки и представления; аппаратное программное обеспечение персонального компьютера.

Уметь: использовать стандартное программное обеспечение в профессиональной деятельности; соблюдать основные требования информационной безопасности.

Владеть: основными методами и рациональными приемами сбора, обработки и представления научной, деловой и педагогической информации; навыками работы с информацией в глобальных компьютерных сетях.

Аннотация рабочей программы дисциплины

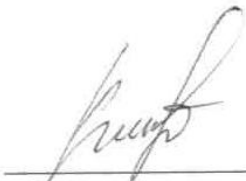


Аннотация рабочей программы дисциплины

«АДМИНИСТРАТИВНЫЕ СИСТЕМЫ И ОФИСНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации»
Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР
Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:
К.э.н., доцент


С.В. Катасонов
«15» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой
управления персоналом


Н.Р. Хадасевич
«15» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы,
72 часов.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель курса–сформировать у студентов комплекс теоретических знаний и практический навыков по административному управлению в современных условиях работы на предприятии - компетенции направления "Управление персоналом" _____ профиль подготовки "Управление персоналом организации" по изучаемой дисциплине - "**АДМИНИСТРАТИВНЫЕ СИСТЕМЫ И ОФИСНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**"

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Учебная дисциплина **«АДМИНИСТРАТИВНЫЕ СИСТЕМЫ И ОФИСНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»** является составной частью программ, по которым осуществляется подготовка по направлению 080400.62«Управление персоналом», профилю «Управление персоналом организации».

Дисциплина **«АДМИНИСТРАТИВНЫЕ СИСТЕМЫ И ОФИСНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»** входит в цикл -" Профессиональный цикл", дисциплины по выбору.

Усвоение материала курса связано с использованием знаний смежных дисциплин.

Входными знаниями в дисциплину служат знания по дисциплинам - "Основы теории управления", "Экономика и социология труда", "Документационное обеспечение управления персоналом", "Управление проектом", "Организационное поведение".

Материал данного курса используется в процессе работы по дисциплинам профильного цикла в 8 семестре, а также на производственной практике и при написании выпускной квалификационной работе (ВКР).

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-9 - способность находить организационно-управленческие и экономические решения , разрабатывать алгоритмы их реализации и нести ответственность за их результаты;

ПК-41 - владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов , влияющих на эффективность деятельности персонала;

ПК-63 - способностью провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации.

№ п/п	Разделы (или темы) дисциплины
1	Объект, предмет , содержание и задачи дисциплины <u>"АДМИНИСТРАТИВНЫЕ СИСТЕМЫ И ОФИСНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ"</u>
2	Возникновение и развитие теории администрации
3	Принципы и функции административного управления
4	Методы административного управления
5	Проектирование и создание организаций , отделов
6	Развитие и совершенствование организационного развития
7	Офисные технологии

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- принципы и закономерности развития организации, административного управления ;
- цели и задачи административного менеджмента организации , основные концепции и принципы построения системы административного и офисного менеджмента в связи с управлением организацией;
- основы методологии управления персоналом ;
- методы построения системы управления персоналом.

уметь:

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
- уметь применять различные методы административного менеджмента;
- уметь руководить развитием и совершенствованием организационных структур;
- - применять участие в разработке корпоративных , конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом;
- исследовать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- оценивать риски , социальную и экономическую эффективность применяемых решений в управлении персоналом.

владеть:

- методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии и управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Е.В. Заведеев

« 18 » 05 2015 г.



Аннотация рабочей программы дисциплины «Акмеология»

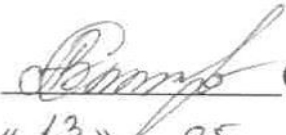
Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

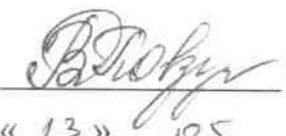
Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы: к.п.н., доцент

 Сальков А.В.
« 13 » 05 2015 г.

Заведующий кафедрой педагогики

д.п.н., профессор

 Повзун В.Д.
« 13 » 05 2015 г.

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

ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью учебной дисциплины «Акмеология» является раскрытие основных механизмов формирования мышления личности обучающегося с позиции современных реформ образования, ценностных ориентаций на самосовершенствование, на достижение вершин профессионализма, на способы развития и самореализации творческого потенциала в процессе подготовки специалиста в сфере управления персоналом.

Задачи изучения дисциплины:

- Обеспечить единство теоретической и практической компетентностей бакалавра.
- Способствовать развитию широкой эрудиции бакалавра по проблемам современной акмеологии в области управления персоналом организации
- Создать психолого-педагогические условия для профессионального самоопределения и самореализации в сфере высшего профессионального образования.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Цикл ООП, к которому относится дисциплина «Акмеология»- Б1.Б4- базовая часть «Гуманитарный, социальный и экономический цикл».

Настоящий курс предназначен для студентов, обучающихся по программе «Управление персоналом». Он является ознакомительно-ориентирующим в рамках психолого-педагогических дисциплин гуманитарного, социального и экономического цикла.

Ведущими видами занятий в рамках данной учебной дисциплины являются практические занятия, а также самостоятельная внеаудиторная и под руководством преподавателей работа. Полученные в ходе изучения курса знания помогут формированию целостного представления студентов о личностных особенностях человека, как факторе успешности овладения и осуществления им учебной и профессиональной деятельностью, будут

способствовать развитию умений учиться, культуры умственного труда, самообразования; позволят более эффективно принимать решения с опорой на знание индивидуально-психологической и социально-психологической природы человека, кооперативной работы социальных групп, акмеологических законов и закономерностей в области управления персоналом. Курс «Акмеология» взаимодействует также с целым рядом курсов: «Психология и педагогика» и «Философия» по отношению к которым «Акмеология» является предшествующей.

Дисциплина изучается во втором семестре. Имеется промежуточный контроль и по итогам семестра сдается зачет.

КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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

- знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1);
- знанием и пониманием законов развития природы, общества и мышления и умением оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности (ОК-2);
- способностью занимать активную гражданскую позицию (ОК-3);
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5);
- умением логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6),
- способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОК-7);
- стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию, умением расставлять приоритеты, ставить личные

цели, способностью учиться на собственном опыте и опыте других (ОК-11);

- умением критически оценивать личные достоинства и недостатки, конструктивно реагировать на критику в свой адрес (ОК-12);
- осознанием социально-экономической значимости будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-13);
- способностью осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации (ОК-20);

Основные дидактические единицы (разделы):

№ п/п	Разделы и (или) темы дисциплины
1	<i>Раздел 1</i> ОБЩИЕ ОСНОВЫ АКМЕОЛОГИИ
2	Тема1. Акмеология как наука
3	Тема2. Самосовершенствование человека как одно из слагаемых достижения вершин профессионализма
4	Тема3. Профессиональный опыт как основа самореализации творческого потенциала менеджера.
5	Тема4. Вершины творчества выдающихся людей в различных сферах деятельности и прогресс человечества.
6	<i>Раздел 2</i> АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ
7	Тема 1. Современные HR- технологии – продукт созидательной деятельности человека
8	Тема 2. Профессиональная деятельность специалистов по управлению

	персоналом и организацией
9	Тема 3. Акмеологическая направленность содержательных и процессуальных составляющих процесса обучения при подготовке специалистов.
10	Тема 4. Технология организации и осуществления делового общения в процессе профессиональной деятельности.
11	Раздел 3 УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ МАСТЕРСТВО – ВЫСШИЙ УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА МЕНЕДЖЕРА
12	Тема 1. Основы и сущность профессионального мастерства менеджера.
13	Тема 2. Определение уровня профессионализма по функциональному и результативно-личностному аспекту его деятельности
14	Тема 3. Определение эффективности отдельных управленческих решений и технологий управления. Мониторинг.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные категории и понятия акмеологической науки;
- объективные закономерности достижений вершин развития личности в профессиональной деятельности;
- методы изучения личности и коллектива;
- место акмеологии в системе наук о человеке.

Уметь:

- проектировать собственное саморазвитие;
- анализировать особенности развития личности, интерпретировать собственную профессиональную траекторию развития;
- использовать методы саморегуляции в различных условиях будущей профессиональной деятельности;

- самостоятельно приобретать новые знания: находить необходимую информацию, анализировать ее и обрабатывать.
- применять акмеологический инструментарий для анализа и проектирования достижений вершин личностного развития;

Владеть:

- навыками речевой деятельности, в том числе основами публичных выступлений и речевого этикета;
- навыками работы с первоисточниками;
- навыками дискуссии, дебатов;
- нормами взаимодействия и сотрудничества, толерантностью, социальной мобильностью.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Е.В.Заведеев

«18» * 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

«Анализ и проектирование рабочих мест»

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации»
Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР
Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:
К.э.н., доцент


С.В. Катасонов
«15» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой
управления персоналом


Н.Р. Хадасевич
«15» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет __2__ зачетных единицы, __72__ часов.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель курса – дать студентам теоретические знания и практические навыки необходимые для решения управленческих задач в области "**Анализ и проектирование рабочих мест**" по направлению подготовки "Управление персоналом" _____ профилю подготовки "Управление персоналом организации".

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Учебная дисциплина «**Анализ и проектирование рабочих мест**» является составной частью программ, по которым осуществляется подготовка по направлению 080400.62 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом организации». Дисциплина «**Анализ и проектирование рабочих мест**» входит в блок БЗВДВ7.1- Профессиональный цикл Обязательные дисциплины вариативной части, дисциплины по выбору.

Усвоение материала курса связано с использованием знаний смежных дисциплин.

Входными знаниями в дисциплину служат знания по дисциплинам - « Экономика и социология труда», " Психологическая профессиональная деятельность", " Безопасность жизнедеятельности", " Основы безопасности труда", "Анализ и планирование трудовых показателей"

Материал данного курса используется в процессе работы по дисциплинам профильного цикла 7,8 семестрах, а также на производственной практике и при написании выпускной квалификационной работе (ВКР).

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ОК-8 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;

-ПК-74- способностью вносить вклад в планирование , создание и реализацию проектов в области управления персоналом ;

- ПК-44- умение составлять описание функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции).

№ п/ п	Разделы (или темы) дисциплины
1	Рабочее место как объект научного управления
1.1	Основной элемент системы управления - рабочее место.
1.2	Классификация типов рабочего места (описание и спецификация). Обоснование типа рабочего места
1.3	Эргономика рабочего места
1.4	Функции обслуживания рабочего места.
1.5	Паспорт рабочего места
1.6	Эффективность труда
2	Условия труда и факторы их формирования
2.1	Классификация условий труда
2.2	Производственная среда и безопасность жизнедеятельности
3	Расчет эффективности рабочего места. Эргономика как способ повышения производительности и качества труда
4	Аттестация рабочего места
5	Основные понятия нормирования труда
6	Рабочее время

7	Анализ организации труда и оценка его уровня
---	---

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- принципы развития и закономерности функционирования организации;
 - основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом ;
 - технологии управления персоналом (найма , отбора , приема и расстановки персонала; социализации , профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала) ;
- теоретические основы , содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда).

уметь:

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации , выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
- прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическим планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;
- исследовать организационную среду и разрабатывать предложения по ее совершенствованию

владеть:

- методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

 Е.В.Заведеев

« 18 » 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Анализ трудовых показателей в организации

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

 Хадасевич Н.Р.
« 14 » 05 2015 г.

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

 Хадасевич Н.Р.
« 14 » 05 2015 г.

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

Цели освоения дисциплины: «Анализ и планирование трудовых показателей в организации» является формирование необходимых профессиональных знаний и практических навыков по анализу и обоснованию планов в сфере управления персоналом, в частности анализа и планирования трудовых показателей и задачи, стоящие перед руководителями в соответствии со стратегическими планами организации; углубить теоретические знания в области анализа и планирования трудовых показателей и эффективной реализации их в своей профессиональной деятельности; овладеть современными методами анализа и планирования трудовых показателей; сформировать навыки в решении проблем анализа и планирования трудовых показателей.

Место дисциплины в структуре ООП: Дисциплина «Анализ и планирование трудовых показателей в организации» относится к вариативной части профессионального цикла ООП (Б.З. ДВ1.) и базируется на совокупности таких дисциплин, как «Экономика организации», «Статистика», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Экономика и социология труда», «Основы безопасности труда». Данная дисциплина обеспечивает такие дисциплины, как «Управленческий учет и учет персонала», «Оплата труда персонала», «Управление социальным развитием организации» и др.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения
дисциплины (модуля)

общекультурные (ОК) и профессиональные (ПК) :

- владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);
- владеет важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59);

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Теоретические основы анализа трудовых показателей.

2. Методы и виды анализа трудовых показателей.
3. Анализ производительности труда.
4. Планирование трудовых показателей.
5. Структура и содержание плана по труду.
6. Теоретические основы анализа трудовых показателей.

В результате изучения дисциплины студент должен

знать: базовые основы современной теории и методики анализа и планирования трудовых показателей;

уметь: пользоваться важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей

владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

 Е.В.Заведеев

« 14 » 05 20 15 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Введение в управление персоналом»

Направление подготовки 080400.62 Управление персоналом

Профиль (магистерская программа «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника - бакалавр

Форма обучения (очная, заочная) - очная, заочная

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 дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сформировать у будущего специалиста комплекс знаний, умений в направлении профессии управления персоналом. Дисциплина «Управление персоналом» призвана дать студентам знания и навыки формирования кадровой политики и стратегии управления персоналом, технологии управления персоналом и его развитием, управления поведением персонала, оценки эффективности функционирования и совершенствования системы управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Введение в профессию относится к Гуманитарному социальному и экономическому циклу Б1.В2.

Студент должен прослушать курсы дисциплин «Психология».

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

Цель и задачи дисциплины:

Сформировать у будущего специалиста комплекс знаний, умений и навыков в области будущей специальности.

Задачи:

- сформировать понятия о будущей профессии;
- дать необходимые навыки формирования дальнейших умений, знаний и умений в рамках освоения будущей профессии;
- формировать умение использовать знания по основам профессии для освоения необходимых теоретических аспектов;
- прививать владение навыками для дальнейшего обучения и формирования гордости за будущую профессию;
- развивать в практической работе нормы, принятые в вузе, обществе.

Формируемые компетенции:

общекультурные:

- стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию, умением расставлять приоритеты, ставить личные цели, способностью учиться на собственном опыте и опыте других (ОК-11);
- умением критически оценивать личные достоинства и недостатки, конструктивно реагировать на критику в свой адрес (ОК-12);
- осознанием социально-экономической значимости будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-13);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

- Знать: основы, понятия, термины, историю, особенности своей профессии.
- Уметь: – различать термины, относящиеся к профессии и специальным дисциплинам, проводить простейшие социально-психологические методы исследования себя и группы.
- Владеть:
 - технологиями обучения в вузе;
 - методами анализа проведенных исследований.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Е.В.Заведеев

«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

«ВНУТРИФИРМЕННОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ»

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

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.

Общая трудоемкость дисциплины составляет ___4___ зачетных единицы, ___144___ часов.

4. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения курса – дать студентам теоретические знания и практические навыки необходимые для решения управленческих задач в области "Внутрифирменного планирования" по направлению подготовки "Управление персоналом " профилю подготовки " Управление персоналом организации"

Основными задачами дисциплины являются:

- Изучение сущности и функций внутрифирменного планирования;
- Усвоение методик системы плановых нормативов и показателей ;
- Ознакомление с методиками планирования по конкретным направлениям;
- Формирование у студентов умений в разработке различных планов, умений их оценивать

5. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Учебная дисциплина «Внутрифирменное планирование " является составной частью программ, по которым осуществляется подготовка по направлению 080400.62" Управление персоналом"профилю «Управление персоналом организации" .

Дисциплина «Внутрифирменное планирование » входит в блок БЗ.В.ДО5-«Профессиональный блок . Обязательные дисциплины вариативной части".

Усвоение материала курса связано с использованием знаний смежных дисциплин.

Входными знаниями в дисциплину служат знания по дисциплинам « Основы теории управления», « Основы организации труда», « Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», « Оплата труда персонала» « Анализ и планирование трудовых ресурсов», « Управление производительностью труда», « Командообразование», « Стратегическое управление персоналом»

Материал данного курса используется в процессе работы по дисциплинам « Управление трудовыми ресурсами», « Развитие персонала организации», а также на производственной практике и при написании выпускной квалификационной работе (ВКР).

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ,

ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- (ОК-9) - способность находить организационно-управленческие и экономические решения ,разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты;
- (ОК-14) -способностью диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации;
- (ПК-41) - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов , влияющих на эффективность деятельности персонала ;
- (ПК-59)- владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей.

Основные дидактические единицы (разделы):

№ п/ п	Разделы (или темы) дисциплины
1.	Методология внутрифирменного планирования
2.	Система плановых нормативов и показателей
3.	Планирование производства и реализации продукции
4	Планирование себестоимости продукции
5	Планирование финансовых результатов
6	Планирование потребности в персонале
7	Планирование средств на оплату труда
8	Планирование производительности труда
9	Оперативное календарное планирование.

--	--

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;
- содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;
- типы организационных структур , их основные параметры и принципы проектирования;

уметь:

- анализировать внутреннюю и внешнюю среду организации , выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
- 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.

владеть:

- методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института



Е.В.Заведеев

2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Демография

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

к.э.н., доцент

Браиловская Т.Ю.

« 13 » 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

экономическая теория

к.э.н., доцент

Подустов С.П.

« 13 » 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа)

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения учебной дисциплины «Демография» является приобретение теоретических знаний в области демографических процессов, включая миграционные процессы населения; существующих концепций в области демографической теории; знаний об источниках демографической информации, в том числе публикаций; практических навыков расчетов демографических показателей и основ анализа демографической ситуации в мире, стране, регионе.

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Демография» представляет собой дисциплину базовой части математического и естественнонаучного цикла (Б2). Дисциплина базируется на знаниях элементарной математики, экономической географии.

Является предшествующей для дисциплин «Основы теории управления», «Статистика», «Экономика организации», «Политология», «Социология».

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

В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие компетенции при освоении ООП ВПО, реализующей ФГОС ВПО:

общекультурные:

- знанием и пониманием законов развития природы, общества и мышления и умением оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности (ОК-2);
- умением анализировать и оценивать исторические события и процессы в их динамике и взаимосвязи (ОК-4);
- способностью диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОК-14);
- учетом последствий управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-21)

профессиональные:

- знанием основ профориентации персонала и умением применять их на практике (ПК-8);
- знанием основ организации работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-8);

способностью и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65);

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Предмет, задачи, методы и история развития демографии;
2. Численность, структура и размещение населения;
3. Рождаемость;
4. Смертность;
5. Брак и семья;
6. Миграция населения;
7. Режимы воспроизводства населения;
8. Территориальные демографические особенности в мире и в России;

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией; основные положения демографических теорий, показатели и факторы демографического развития; основы демографического анализа и демографического прогноза.

Уметь:

обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; рассчитывать общие, специальные, интегральные показатели демографических процессов;

Владеть:

математическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач; демографической и миграционной ситуации в России, в мире и в региональном аспекте;

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

 Е.В.Заведеев

«18» 05 20 15 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Документационное обеспечение управления персоналом»

Направление подготовки 080400.62 Управление персоналом

Профиль (магистерская программа «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника - бакалавр

Форма обучения (очная, заочная) - очная, заочная

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 3 зачетных
единицы (108час.)**

Цель курса - ознакомить студентов с формированием и развитием кадровой документации в России как неотъемлемой части процесса управления персоналом.

Задачи курса:

- познакомить студентов с теоретическими знаниями истории кадровой системы документации в России;
- показать особенности современной системы кадровой документации и порядка работы с документами по персоналу;
- научить студентов грамотно составлять и оформлять документы по управлению персоналом;
- обучить методам работы с кадровыми документами.

Место дисциплины в структуре ООП: Документационное обеспечение управления персоналом относится к профессиональному циклу БЗ.Б.24.

Студент должен прослушать курсы дисциплин «Основы управления персоналом», «Правоведение», «Информационные технологии».

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения
дисциплины**

профессиональные:

- знает основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом (ПК-28);
- владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (составляет документы о поощрениях и взысканиях) (ПК-32);
- знает основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию (ПК-33);
- владеет навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами (ПК-34);

- умеет вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знает основы кадровой статистики, владеет навыками составления кадровой отчетности (ПК-35);
- знанием требования и владением навыками по обеспечению защиты персональных данных сотрудников (ПК-36).

Основные дидактические единицы (разделы):

- Нормативное правовое регулирование трудовых правоотношений
- Контроль и надзор за надлежащим исполнением законодательства о труде
- Государственная политика в кадровой сфере
- Основные критерии кадровой политики организаций
- Экономическое прогнозирование и кадровое планирование
- Планирование трудовых ресурсов и развития карьеры персонала организации
- Система подбора и управления кадрами
- Местоположение кадровых служб в системе подбора и управления кадрами
- Кадровое делопроизводство и требования к его ведению
- Критерии и методы оценки и аттестации персонала
- Подготовка, переподготовка и повышения квалификации персонала
- Отечественный и зарубежный опыт подбора кадров и управления персоналом

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

- основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом;
- основы кадровой статистики, владеет навыками составления кадровой отчетности;

- основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию.

Уметь:

- вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.

Владеть:

- навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (составляет документы о поощрениях и взысканиях);

- навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами;

- навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения).

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

 Е.В.Заведеев

«18» 05 2015г.



Аннотация рабочей программы дисциплины

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки: 080400.62 «Управление персоналом»

Профиль подготовки: «Управление персоналом организации»

Квалификация выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

Ф.И.О. (подпись)

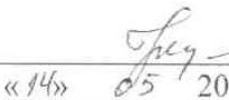


доцент Чуланова О.Л.

«14» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

(ФИО, ученая степень, ученое звание)



к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.

«14» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

Цели изучения дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» - формирование компетенций, связанных с разработкой и внедрением инноваций в области кадрового менеджмента на организационном уровне.

Задачами изучения дисциплины являются:

- определение студентами понятий и феномена инновационных технологий в сфере управления персоналом,
- выявление проблем внедрения инноваций в сфере управления персоналом,
- освоение методов и технологий управления сопротивлением при внедрении инноваций.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ «ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ» В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

«Инновационный менеджмент в управлении персоналом» является дисциплиной базовой части профессионального учебного цикла БЗ.Б.23. в рамках основной образовательной программы направления подготовки 080400.62 «Управление персоналом»

Дисциплина «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» читается после и на основе изучения следующих предметов: «Теория управления», «Организационное поведение», «Стратегический менеджмент», «Управление персоналом организации», «Основы управленческого консультирования» и позволяет студентам получить углублённые знания и навыки в сфере управления инновациями и инновационными процессами в сфере кадрового менеджмента.

КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ»

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучающегося следующих компетенций, отражающих требования ФГОС ВПО по направлению 080400.62 «Управление персоналом»:

- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике (ПК-68);
- знанием основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73);
- знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовностью использовать их на практике (ПК-76);
- знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-77);
- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).

ОСНОВНЫЕ ДИДАКТИЧЕСКИЕ ЕДИНИЦЫ (РАЗДЕЛЫ):

Тема 1. Специфика управления инновациями в кадровом менеджменте.
Тема 2. Историческая природа кадровых инноваций на государственной и муниципальной службе.
Тема 3. Кадровая политика инновационной организации
Тема 4. Управление кадровыми инновациями.
Тема 5. Управление сопротивлением при внедрении кадровых инноваций.
Тема 6. Управление кадровым потенциалом как инновационная кадровая технология.
Тема 7. Управление компетенциями в организации как инновационная кадровая технология.
Тема 8. Управление по результатам как инновационная кадровая технология.

Тема 9. Понятие лояльности, ее влияние на инновационность кадровой сферы организации.

В результате изучения дисциплины студент должен

знать:

- основные характеристики инновационного типа мышления и инновационного поведения в современной организации;
- основные понятия инновационного менеджмента;
- инновационные технологии в сфере управления персоналом;
- современное состояние основных теоретических положений и концепций инновационного менеджмента в управлении персоналом;
- основные подходы к разработке и внедрению инновационных процессов в кадровую работу организации.

уметь:

- прогнозировать и планировать инновационные кадровые процессы;
- организовывать управление инновационными видами кадровой работы;
- использовать методы и приёмы диагностики кадровых проблем, и на их основе разработки, внедрения и адаптации инновационных кадровых технологий.

владеть:

- методами и технологиями инновационных кадровых решений;
- методами организации и управления инновационных видов кадровой работы.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института



Е.В.Заведеев

2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Английский язык»

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

 Костюнина М.В.
« 18 » 05 2015 г.

Заведующий кафедрой иностранных
языков: к.филол.н., доцент

 Сергиенко Н.А.
« 18 » 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет ____6__ зачетных единиц (216 час.)

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 относится к базовой части цикла “Гуманитарный, социальный и экономический” Б.1.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

общекультурные:

- знание базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1);
- владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5);

- умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6);
- готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-7);
- стремление к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10);
- критически оценивать личные достоинства и недостатки (ОК-11);
- способность анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13);
- владеть одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность (ОК-14).

Основные дидактические единицы (разделы):

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: - лексический минимум: 2000 - лексических единиц общего и терминологического характера; идиоматические выражения, оценочную лексику, единицы речевого этикета и обслуживающие ситуации общения в рамках изучаемых тем;

- грамматический минимум, необходимый для чтения и перевода (со словарем) иностранных текстов профессиональной направленности: новые значения изученных глагольных форм (видо-временных, неличных), средства и способы выражения модальности; условия, предположения, причины, следствия, побуждения к действию;

Уметь: - общаться (устно и письменно) на иностранном языке на профессиональные и повседневные темы;

- переводить (со словарем) иностранные тексты профессиональной направленности;

- самостоятельно совершенствовать устную и письменную речь, пополнять словарный запас;

- работать с текстами из учебной, научно-популярной, страноведческой, научной литературой, периодических изданий и монографий, инструкций, проспектов, справочной литературы;

- работать с оригинальной литературой (обзорами, статьями и т.д.);

- составлять аннотации, рефераты, письма частного и делового характера; тезисы сообщений/докладов;
- понимать диалогическую и монологическую речь в сфере бытовой и профессиональной коммуникации.

Владеть: - всеми видами чтения (ознакомительным, изучающим) по широкому и узкому профилю специальности;

- основами публичной речи (доклад, сообщение, монологическое высказывание в рамках повседневной и общенаучной тематики, а так же профессионального характера);
- основами речевого этикета стран изучаемого языка;
- приемами самостоятельной работы с языковым материалом (лексикой, грамматикой, фонетикой) с использованием справочной и учебной литературы;
- компенсаторными умениями, помогающими преодолеть “сбои” в коммуникации, вызванные объективными и субъективными, социокультурными причинами.

Аннотация рабочей программы дисциплины

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

Аннотация рабочей программы дисциплины

«Иностранный язык (немецкий)»

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

Евграф Бастинович Е.В.
«13» мая 2015 г.

Заведующий кафедрой иностранных
языков: к.филол.н., доцент

Серг Сергиенко Н.А.
«14» мая 2015 г.

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

Цели освоения 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 относится к базовой части цикла “Гуманитарный, социальный и экономический” Б.1. Преподавание дисциплины осуществляется последовательно по отношению к среднему и профессиональному образованию.

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 “A1” в международной системе оценивания уровней владения немецким языком.

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

общекультурные:

- знание базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1);

- владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5);

- умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь

(ОК-6);

- способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОК-7);

- знания и умения использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности (ОК-10);

- стремление к личностному и профессиональному саморазвитию, умение расставлять приоритеты, ставить личные цели, способность учиться на собственном опыте и опыте других (ОК-11);

- осознание социально-экономической значимости будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-13);

- способность диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОК-14);

- владение одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность (ОК-15).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Personal der Firma

2. Die Bewerbung

3. Arten von Unternehmen

4. Das Geld. Das Bankwesen

5. Der Manager

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: лексический минимум: 2000 - лексических единиц общего и терминологического характера; идиоматические выражения, оценочную лексику, единицы речевого этикета и обслуживающие ситуации общения в рамках изучаемых тем;

- грамматический минимум, необходимый для чтения и перевода (со словарем) иностранных текстов профессиональной направленности: новые значения изученных глагольных форм (видо-временных, неличных), средства и способы выражения модальности; условия, предположения, причины, следствия, побуждения к действию;

Уметь: общаться (устно и письменно) на иностранном языке на профессиональные и повседневные темы;

- переводить (со словарем) иностранные тексты профессиональной направленности;

- самостоятельно совершенствовать устную и письменную речь, пополнять словарный запас;

- работать с текстами из учебной, научно-популярной, страноведческой, научной литературой, периодических изданий и монографий, инструкций, проспектов, справочной литературы;

- работать с оригинальной литературой (обзорами, статьями и т.д.);

- составлять аннотации, рефераты, письма частного и делового характера; тезисы сообщений/докладов;

- понимать диалогическую и монологическую речь в сфере бытовой и профессиональной коммуникации.

Владеть: всеми видами чтения (ознакомительным, изучающим) по широкому и узкому профилю специальности;

- основами публичной речи (доклад, сообщение, монологическое высказывание в рамках повседневной и общенаучной тематики, а так же профессионального характера);

- основами речевого этикета стран изучаемого языка;

- приемами самостоятельной работы с языковым материалом (лексикой, грамматикой, фонетикой) с использованием справочной и учебной литературы;

- компенсаторными умениями, помогающими преодолеть “сбои” в коммуникации, вызванные объективными и субъективными, социокультурными причинами.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института
Экономики и управления



Е.В.Заведеев

« 18 » 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

«Иностранный язык. продолжение»

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

Костюнина М.В.

« 18 » 05 2015 г.

Заведующий кафедрой иностранных

языков: к.филол.н., доцент

Сергиенко Н.А.

« 18 » 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 4 зачетных единиц (144 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 относится к базовой части цикла “Гуманитарный, социальный и экономический” Б.1.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

общекультурные:

- знание базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1);
- владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5);
- умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6);
- готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-7);

- стремление к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10);
- способность анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13);
- владеть одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность (ОК-14).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Management and cultural diversity.
2. Labour relations.
3. Daily contacts.
4. Features and classification of enterprises.
5. Market structure and competition.
6. Types of banks.
7. Fuel and power sector in global economy.
8. The business cycle and economic stability.
9. Production.

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: - лексический минимум: 2000 - лексических единиц общего и терминологического характера; идиоматические выражения, оценочную лексику, единицы речевого этикета и обслуживающие ситуации общения в рамках изучаемых тем;

- грамматический минимум, необходимый для чтения и перевода (со словарем) иностранных текстов профессиональной направленности: новые значения изученных глагольных форм (видо-временных, неличных), средства и способы выражения модальности; условия, предположения, причины, следствия, побуждения к действию;

Уметь: - общаться (устно и письменно) на иностранном языке на профессиональные и повседневные темы;

- переводить (со словарем) иностранные тексты профессиональной направленности;

- самостоятельно совершенствовать устную и письменную речь, пополнять словарный запас;

- работать с текстами из учебной, научно-популярной, страноведческой, научной литературой, периодических изданий и монографий, инструкций, проспектов, справочной литературы;
- работать с оригинальной литературой (обзорами, статьями и т.д.);
- составлять аннотации, рефераты, письма частного и делового характера; тезисы сообщений/докладов;
- понимать диалогическую и монологическую речь в сфере бытовой и профессиональной коммуникации.

Владеть: - всеми видами чтения (ознакомительным, изучающим) по широкому и узкому профилю специальности;

- основами публичной речи (доклад, сообщение, монологическое высказывание в рамках повседневной и общенаучной тематики, а так же профессионального характера);
- основами речевого этикета стран изучаемого языка;
- приемами самостоятельной работы с языковым материалом (лексикой, грамматикой, фонетикой) с использованием справочной и учебной литературы;
- компенсаторными умениями, помогающими преодолеть “сбои” в коммуникации, вызванные объективными и субъективными, социокультурными причинами.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

 Е.В.Заведеев

« 18 » 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Информатика

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

 И.А. Шайторова
« 15 » 05 2015 г.

Заведующий кафедрой информатики

и вычислительной техники

к.т.н., профессор

 В.С. Микшина
« 15 » 05 2015 г.

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

Цель и задачи дисциплины

Познакомить студентов с базовыми элементами информатики: основными понятиями, техническими средствами и программным обеспечением персональных компьютеров; сформировать у студентов представление о грамотном применении современных информационных технологий в сфере их профессиональной деятельности; показать место и роль, возможности и условия применения современных информационных технологий в будущей профессиональной деятельности студентов.

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Информатика» относится к базовой части математического и естественнонаучного цикла (Б2.В.ОД.2) подготовки бакалавра по направлению «Управление персоналом».

Для изучения дисциплины необходимо знание обязательного минимума содержания общего образования по информатике.

Дисциплина «Информатика» является базовой для ряда дисциплин «Интернет технология введения бизнеса», «Базы данных», «Автоматизированные системы управления трудом», «Информационные технологии в управлении персоналом».

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

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

- наличием представления о роли и значении информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономики знаний (ОК-17);
- владением основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, наличием навыков работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-18).

Основные дидактические единицы (разделы):

10. Основные понятия и методы теории информатики и кодирования.
Арифметические основы ПЭВМ
11. Компьютерная техника. Системное и служебное (сервисное) программное обеспечение компьютера
12. Компьютерные сети. Интернет в профессиональной деятельности
13. Назначение и основные функции текстовых процессоров
14. Назначение, структура и основные функции электронных таблиц
15. Основные возможности и особенности СУБД Access.
16. Мультимедиа. Компьютерные презентации
17. Информационная безопасность
18. Моделирование

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: понятие информации, её хранения, обработки и представления; аппаратное программное обеспечение персонального компьютера.

Уметь: использовать стандартное программное обеспечение в профессиональной деятельности; соблюдать основные требования информационной безопасности.

Владеть: основными методами и рациональными приемами сбора, обработки и представления научной, деловой и педагогической информации; навыками работы с информацией в глобальных компьютерных сетях.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

 Е.В.Заведеев

« 18 » 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

История экономики

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

 Тройнюкова Т.П.
« 15 » 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

экономической теории

к.э.н., доцент

 Подустов С.П.
« 15 » 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа)

Цель и задачи дисциплины

Цель учебного курса состоит в том, чтобы изучить этапы формирования национальных экономик ведущих стран мира, сформировать у студентов ведение долгосрочных тенденций экономического развития, привить навык «объемного» видения социально-экономических процессов.

Место дисциплины в структуре ООП

Настоящая дисциплина относится к циклу Б1 гуманитарного и социального экономического блока. Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин: экономическая теория, мировая экономика, история экономических учений, всемирная история.

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

Формируемые компетенции:

общекультурные:

- умением анализировать и оценивать исторические события и процессы в их динамике и взаимосвязи (ОК-4);
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения (ОК-5);
- умением логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, (ОК-6);
- стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию, умением расставлять приоритеты, ставить личные цели, способностью учиться на собственном опыте и опыте других (ОК-11);
- наличием представления о роли и значении информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономики знаний (ОК-17);

- владением основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, наличием навыков работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-18);

Основные дидактические единицы (разделы):

9. Введение в курс. Экономика первобытного общества. Экономика древневосточных государств;
10. Основные этапы развития Древней Греции и Древнего Рима.;
11. Феодальная экономика. Условия возникновения капитализма.;
12. Промышленный переворот и индустриализация в наиболее развитых странах Западной Европы и США.;
13. Экономическое развитие ведущих стран с 70-х XIX в. до начала I-ой мировой войны.;
14. Экономическое развитие стран между I-ми и II-ми мировыми войнами (1919 – 1939 гг.);
15. Экономика стран с развитой рыночной системой после второй мировой войны.;
16. Экономическое развитие СССР в 1945-1991 г..

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

- предмет и метод истории экономики;
- периодизацию истории экономики;
- место истории экономики в системе экономических наук;
- основные черты развития первобытного, рабовладельческого и феодального способов производства;
- особенности экономического развития стран на рубеже XIX-XX вв.;
- экономические реформы, осуществляемые в развитых капиталистических странах и особенности развития экономики стран в послевоенный период;
- основные экономические реформы в СССР и их последствия;

- проблемы становления рыночных отношений в России;

Уметь:

- применять полученные теоретические знания для анализа социально-экономической политики;
- использовать на практике полученные знания для оценки результатов проводимых экономических реформ;
- определять пути совершенствования управления промышленностью, строительством, совершенствования хозяйственного механизма.

Владеть:

- понятийным аппаратом истории экономики и важнейшими терминами этапов реформирования зарубежной и российской экономик в историческом аспекте;
- методологическими подходами к выбору теоретического инструментария, соответствующего решаемой задаче;
- навыками поиска и использования информации об экономических концепциях в разрезе исторических эпох и направлений (школ) экономической мысли.
- навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии;
- навыками работы с компьютером как средством управления информацией

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института



Е.В.Заведеев

« 18 »

05

2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

История экономических учений

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

 Тройнюкова Т.П.
« 14 » 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

экономической теории

к.э.н., доцент

 С.П. Подустов
« 14 » 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа)

Цель и задачи дисциплины

Цель учебного курса истории экономических учений – ввести студента в круг знаний, составляющих основы профессиональной культуры экономиста.

Задачи курса: познакомить с основными этапами и направлениями развития экономической мысли, показать богатство и разнообразие идейного и методологического арсенала экономической науки, содействовать осмыслению вклада крупнейших экономистов прошлого, важнейших научных школ в познание экономической реальности

Место дисциплины в структуре ООП

Настоящая дисциплина относится к циклу Б1 гуманитарного и социального экономического блока. Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин: экономическая теория, микроэкономика, макроэкономика, мировая экономика. Курс истории экономических учений – неотъемлемая составная часть профессионального цикла образовательной программы экономиста. Программа курса строится на предпосылке, что студенты владеют базовыми положениями микро- и макроэкономики, знакомы с основными фактами экономической истории. Одновременно курс создает предпосылки для более глубокого освоения важнейших разделов современной экономической теории (микро- и макроэкономики, теории денег и кредита, институциональной экономики, экономики труда, общественного сектора и др.), а также дальнейшего расширения теоретического арсенала молодого специалиста..

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

Формируемые компетенции:

общекультурные:

- умением анализировать и оценивать исторические события и процессы в их динамике и взаимосвязи (ОК-4);

- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения (ОК-5);
- умением логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, (ОК-6);
- стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию, умением расставлять приоритеты, ставить личные цели, способностью учиться на собственном опыте и опыте других (ОК-11);
- наличием представления о роли и значении информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономики знаний (ОК-17);
- владением основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, наличием навыков работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-18);

Основные дидактические единицы (разделы):

17. Введение в курс. Экономические учения Древнего мира;
18. Экономические теории в период зарождения рыночной экономики;
19. Классическая школа;
20. Социалистические направления экономической мысли;
21. Неоклассическая школа;
22. Институционализм и неоинституционализм;
23. Кейнсианство;
24. Экономические теории 50-х гг. XX в.;
25. Отечественная экономическая мысль XX в.

В результате изучения дисциплины студент должен

1) Знать:

- основные особенности ведущих школ и направлений экономической науки;

- этапы становления экономической науки, характер экономических воззрений в докапиталистических обществах, особенности ранних экономико-политических доктрин (меркантилизм) и первых научных школ экономической мысли (физиократия, классическая политическая экономия, историческая школа); историю формирования и основные идеи главных направлений современной экономической мысли: марксизма, австрийской школы, неоклассического направления (лозаннской школы, маршаллианства, монетаризма и «новой классики»); кейнсианства; институционализма и эволюционной экономики; особенности развития экономической науки в России и вклада российских ученых (М.Туган-Барановского, Н.Кондратьева, Л.Канторовича) в развитие мировой экономической мысли, основные идеи дискуссии по теории планового хозяйства в 20-е гг. XX в.; традицию экономико-математической школы в России и СССР.
- характер и многообразие современного экономического знания, его взаимосвязи с экономической политикой, идеологическими доктринами и национальными культурами;
- связь между предпосылками различных экономических теорий, мерой точности их выводов и областью применимости;

2) Уметь:

- на основе опыта различных школ экономической мысли анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне;
- ясно формулировать собственную позицию по важнейшим дискуссионным вопросам экономической теории, осознавать идейно-теоретические предпосылки такой позиции.
- ориентироваться в современных идейно-теоретических и экономико-политических дискуссиях, определять место теоретических концепций и экономико-политических доктрин в структуре основных школ и направлений экономической мысли;
- оценивать экономические идеи и экономико-политические доктрины с учетом их идеологических и ценностных предпосылок и сферы применимости.

3) Владеть:

- понятийным аппаратом истории экономических учений и важнейшими терминами основных школ и направлений экономической мысли;
- методологическими подходами к выбору теоретического инструментария, соответствующего решаемой задаче;
- навыками поиска и использования информации об экономических концепциях в разрезе исторических эпох и направлений (школ) экономической мысли;
- навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии;
- навыками работы с компьютером как средством управления информацией.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Е.В.Заведеев



20 15 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Кадровые риски и их оценка»

Направление подготовки **080400.62 Управление персоналом**

Профиль (магистерская программа «**Управление персоналом организации**»)

Квалификация (степень) выпускника - бакалавр

Форма обучения (очная, заочная) - очная, заочная

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 4 зачетных единицы, (144 часа).

Цели освоения дисциплины:

В процессе изучения курса «Кадровые риски и их оценка» студенты, обучающиеся по направлению «Управление персоналом» для получения квалификации «Бакалавр», должны усвоить сущность и методы научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем рисков в управлении персоналом.

Для достижения цели обучения они должны научиться решать следующие задачи:

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомить студентов со структурой, предметом и базовыми понятиями дисциплины;
- ознакомить студентов с теориями риска;
- дать характеристику рисков;
- рассмотреть основные методы оценки рисков;
- формировать теоретические знания и умение их использовать в практической деятельности.

Место дисциплины в структуре ООП: Профессиональный цикл, вариативная часть, обязательные дисциплины (БЗ.В.ОД)

Для успешного овладения знаниями и умениями в рамках данной дисциплины студент должен изучить такие курсы, как, «Основы управления персоналом», «Основы организации труда», «Организационное поведение», «Экономика организаций», «Квалификация и компетенции персонала», «Управление персоналом организации» и другие. Студент должен знать основы экономики предприятия, управления персоналом, владеть методами анализа хозяйственной деятельности, компетентностным подходом в оценке персонала, основами кадрового делопроизводства. Дисциплина является завершающим этапом при подготовке бакалавра.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Профессиональные –

ПК-6 - знанием основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала и умеет применять их на практике;

ПК-58 - способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.

Основные дидактические единицы (разделы):

- Риск: понятие, теоретические концепции, классификации
- Методы оценки рисков
- Профилактика снижения мотивации трудовой деятельности

В результате изучения дисциплины студент должен

- 1) Знать: сущность и методы научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем персонала, связанные с кадровыми рисками.
- 2) Уметь: классифицировать риски.
- 3) Владеть современными технологиями выявления, оценки и минимизации кадровых рисков.

Аннотация рабочей программы дисциплины

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

Аннотация рабочей программы дисциплины

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

Направление подготовки: 080400.62 «Управление персоналом»

Профиль подготовки: «Управление персоналом организации»

Квалификация выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы: _____ доцент Чуланова О.Л.
Ф.И.О. (подпись)

«18» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой _____ к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«14» 06 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ»:

сформировать научное представление о месте командообразования в системе управления персоналом; представить информацию о природе, методах и организационных принципах командообразования, сформировать способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

Задачи курса:

- ознакомить студентов со структурой, предметом и базовыми понятиями дисциплины;
- познакомить студентов с теоретическими аспектами развития командообразования учитывая зарубежный опыт и опыт России;
- показать особенности командообразования в России;
- показать сильные и слабые стороны командообразования;
- ознакомить студентов технологией тимбилдинга;
- рассмотреть основные методы и модели командообразования;
- сформировать теоретические знания и умение их использовать в практической деятельности

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ «КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ» В

СТРУКТУРЕ ООП Дисциплина «Командообразование» относится к дисциплинам по выбору профессионального цикла (БЗ.В.ДВ.3) и основывается на полученных при изучении дисциплин «Основы теории управления», «Организационное поведение», «Основы управления персоналом», «Управление персоналом организации», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Этика деловых отношений», «Конфликтология», «Организационная культура», «Экономика управления персоналом».

КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ»

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучающегося следующих компетенций, отражающих требования ФГОС ВПО по направлению «Управление персоналом»:

- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОК-8);
- способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-11).

ДИДАКТИЧЕСКИЕ ЕДИНИЦЫ КУРСА

Раздел 1. ТЕОРИЯ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ
Раздел 2. ПРАКТИКА КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

- *знать:* основные принципы организации и осуществления командообразования в управлении персоналом; особенности командообразования на разных стадиях развития организации;
- *уметь:* использовать особенности командообразования и взаимоотношений между различными категориями персонала; проводить тимбилдинг-тренинги; эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
- *владеть:* методами и технологией командообразования; владеть готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.

Аннотация рабочей программы дисциплины



УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Е.В.Заведеев

«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

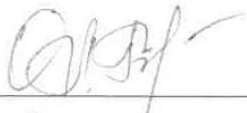
КОНСАЛТИНГ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки: 080400.62 «Управление персоналом»

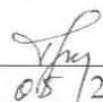
Профиль подготовки: «Управление персоналом организации»

Квалификация выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:  доцент Чуланова О.Л.
Ф.И.О. (подпись)

«13» 05 20 15 г.

Заведующий кафедрой  к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«13» 05 20 15 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

Цели освоения дисциплины «Консалтинг персонала»:

сформировать научное представление о месте консалтинга персонала в системе управленческого консультирования, в системе научного знания; представить информацию о природе, методах и организационных принципах консалтинга персонала и правилах поведения консультанта области управления персоналом.

Задачи дисциплины «Консалтинг персонала»:

- ознакомить студентов со структурой, предметом и базовыми понятиями дисциплины;
- познакомить студентов с теоретическими аспектами развития консалтинга персонала учитывая зарубежный опыт и опыт России;
- показать особенности современной системы консалтинга персонала в системе управленческого консультирования;
- показать сильные и слабые стороны внутреннего и внешнего консалтинга;
- ознакомить студентов с этапами процесса консультирования;
- рассмотреть основные методы и модели консультирования;
- сформировать теоретические знания и умение использовать современные технологии управления персоналом;

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ «КОНСАЛТИНГ ПЕРСОНАЛА» В СТРУКТУРЕ ООП. Дисциплина «Консалтинг персонала» относится к обязательным дисциплинам вариативной части профессионального цикла (БЗ.В.ОД.6) и основывается на полученных при изучении дисциплин «Основы теории управления», «Организационное поведение», «Основы управления персоналом», «Управление персоналом организации», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Этика деловых отношений», «Конфликтология», «Организационная культура», «Экономика управления персоналом». «Основы управленческого консультирования».

КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «КОНСАЛТИНГ ПЕРСОНАЛА»

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучающегося следующих компетенций, отражающих требования ФГОС ВПО по направлению 080400.62 «Управление персоналом»:

Выпускник должен обладать следующими общекультурными компетенциями (ОК):

способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9);

Выпускник должен обладать следующими профессиональными компетенциями (ПК):

в области организационно-управленческой и экономической деятельности:

знанием основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала и умеет применять их на практике (ПК-6);

владением методами деловой оценки персонала при найме и готовностью применять их на практике (ПК-7);

умением оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-51);

в области проектной деятельности:

знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовностью использовать их на практике (ПК-76);

знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-77);

способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).

ОСНОВНЫЕ ДИДАКТИЧЕСКИЕ ЕДИНИЦЫ (РАЗДЕЛЫ):

1.МОДУЛЬ «ОСНОВЫ КОНСАЛТИНГА ПЕРСОНАЛА»
2.МОДУЛЬ «КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ»

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

- *знать:* основные принципы планирования, организации и осуществления консалтинговых услуг в области управления персоналом; особенности деятельности консультанта на разных стадиях консультационного процесса;
- *уметь:* использовать особенности общения и взаимоотношений между консультантом и клиентом при осуществлении консультационной деятельности в области управления персоналом;
- *владеть:* методами работы консультантов в ходе проведения консалтингового проекта в области управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Экономики и управления

Е.В.Заведеев

«16» 05 20 15 г.



Аннотация рабочей программы дисциплины «Корпоративная социальная ответственность»

Направление подготовки **080400.62 Управление персоналом**

Профиль (магистерская программа) «**Управление персоналом организации**»

Квалификация (степень) выпускника - бакалавр

Форма обучения (очная, заочная) - очная, заочная

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 4 зачетных единицы (144часа)

Целью преподавания дисциплины «Корпоративно-социальная ответственность» является овладение современными концепциями управления компанией с позиции социально-ориентированного менеджмента и маркетинга, методами анализа и оценки корпоративной социальной ответственности компании.

Курс предусматривает решение следующих задач:

- 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.

Место дисциплины в структуре ООП:

Корпоративная социальная ответственность относится к Профессиональному циклу БЗ.В.ОД.9

Студент должен прослушать курсы дисциплин - психология, социология, основы управления персоналом.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

общекультурные:

- способен находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9);
- знает и умеет использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности (ОК-10);

профессиональные:

- знает основы стратегического управления персоналом и умеет применять их на практике (ПК-2);
- знает основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом (ПК-28);
- знает содержание основных разделов Социального права, Миграционного

права – касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) (ПК-27);

- владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала (ПК-41);

Основные дидактические единицы (разделы):

- Введение. Понятие Корпоративно-социальной ответственности
- Развитие зарубежной корпоративной социальной политики
- Развитие корпоративной социальной политики в России
- Теоретические принципы корпоративной социальной политики
- Корпоративная социальная политика и менеджмент предприятий
- Инструменты и направления корпоративной социальной политики
- Макрорегуляторы социального развития предприятий и социальная отчетность
- Внутренний и внешний контекст корпоративной социальной политики
- Оценка корпоративной социальной политики

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

- основные точки зрения, виды, категории, эволюцию, концепции и подходы к корпоративной социальной ответственности (далее - КСО);
- концепцию управления КСО с позиции стейкхолдеров, этапы анализа стейкхолдеров, типологии стейкхолдеров;
- инструменты регулирования КСО (международные организации, стандарты, рейтинги и т.п.), роль государства в развитии и поддержании КСО в России;
- основные перспективы развития КСО; направления совершенствования подходов к КСО в России и за рубежом.

Уметь:

- анализировать современные представления о КСО, его роль в современном российском бизнесе;
- сформулировать примеры успешных подходов к КСО, в том числе в практике российского бизнеса;
- дифференцировать национальные/региональные особенности КСО;
- анализировать основные субъекты регулирования КСО в России и характер их воздействия на организации различного уровня (международные, региональные, локальные);

- анализировать стейкхолдеров; оценивать риски, вызванные поведением стейкхолдеров;
- структурировать внутреннюю коммуникационную модель компании;

Владеть:

- методами анализа общемировых тенденций развития КСО, а также возможностей их применения к условиям российского бизнеса;
- методиками анализа подходов к регулированию КСО, а также степени их воздействия на российские организации;
- базовыми навыками управления КСО;
- методами разработки стратегии и тактики компании в области КСО;
- базовыми навыками разработки социальной политики, Кодекса этики и Социальной программы;
- методологией оценки влияния КСО на репутацию компании;
- базовыми навыками разработки корпоративной социальной отчетности.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

 Е.В.Заведеев
«15» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Маркетинг персонала

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

 Хадасевич Н.Р.
«15» 05 2015 г.

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

 Хадасевич Н.Р.
«15» 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 4 зачетных единицы 108 час.)

Цели освоения дисциплины: овладение студентами навыками: управления персоналом с учетом маркетингового подхода в организациях, подразделениях, группах (командах) сотрудников; разработки отдельных направлений стратегии развития управления персоналом организаций и их отдельных подразделений в увязке с задачами маркетинга персонала; поиска, анализа и оценки информации для подготовки и принятия управленческих решений при выполнении процессов маркетинга персонала; анализа и моделирования процессов управления маркетингом персонала.

Место дисциплины в структуре ООП: Дисциплина «Маркетинг персонала» относится к базовой части профессионального цикла ООП (Б.3. Б2.) и базируется на совокупности таких дисциплин, как «Кадровая политика и кадровое планирование», «Экономика и социология труда», «Рынок труда».

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля): знание основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и применять их на практике (ПК-4);

– знание основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и применять их на практике (ПК-5);

– владение навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала (ПК - 43)

– умение составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции и т.д.) (ПК-44);

– владение навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК-48).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Маркетинговые концепции управления персоналом
2. Содержание и формирование системы управления маркетингом персонала в организации.
3. Требования к персоналу и запросы к работодателю в процессе реализации маркетинга персонала.
4. Подходы к реализации маркетинга персонала организации.
5. Процесс и контроль реализации маркетинга персонала.

6. Маркетинговые концепции управления персоналом

В результате изучения дисциплины студент должен

- **знать** основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и применять их на практике и разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и применять их на практике;
- **владеть** навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом;
- **уметь** составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции и т.д.).

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

 Е.В.Заведеев

«19» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Маркетинговые исследования

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

к.э.н., доцент

 Мамлеев Р.Ф.
«18» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой менеджмента

д.э.н., профессор

 Назина Э.Б.
«18» 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 4 зачетных единицы (144 час.)

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

Целью освоения дисциплины «Маркетинговые исследования» является формирование навыков исследований рынка как процесса, представлений о диапазоне методов сбора, обработки и анализа информации при проведении маркетинговых исследований, владения методами количественного анализа и экспериментального исследования, владения навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Маркетинговые исследования» представляет собой дисциплину по выбору цикла профессиональных дисциплин (Б.3). Дисциплине предшествуют следующие дисциплины: «Экономическая теория» и «Экономика управления персоналом».

Дисциплина является предшествующей для изучения следующих дисциплин: «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Маркетинг персонала», «Персонал в системе менеджмента качества»

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЮТСЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

общекультурные:

-владением методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования (ОК-16)

профессиональные:

-владение навыками сбора и анализа информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала (ПК-41) В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

1) знать:

-сущность и основные характеристики рынка труда

2) уметь:

-анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации-анализировать состояние и тенденции развития рынка труда

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Тема 1. Введение в маркетинг. Внешняя среда маркетинга

Тема 2.Сегментация рынка

Тема 3. Маркетинговые исследования

Тема 4. Анализ рынка

Тема 5 . Разработка маркетинговой стратегии

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института
Экономики и управления

 Е.В.Заведеев

«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Международный рынок труда

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

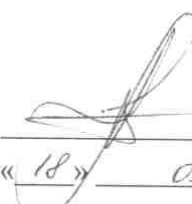
к.э.н., доцент

 Дубровская Е.Н.
«18» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

экономическая теория

к.э.н., доцент

 Подустов С.П.
«18» 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 часа)

Цель и задачи дисциплины

Главной целью «Международный рынок труда» как научной дисциплины является изучение закономерностей функционирования рынка труда, а также экономических и социальных отношений, возникающих на международном рынке труда по поводу привлечения и использования ресурсов труда в современных условиях функционирования мировой экономики. У студентов должны быть сформированы основы знаний по теории международного рынка труда, представление о предмете, наиболее фундаментальных понятиях, законах и проблемах международного рынка труда. В результате изучения дисциплины «Международный рынок труда» раскрываются сущность функционирования международного рынка труда, качества занятости; закономерности формирования спроса и предложения на международном рынке труда, социально-трудовых отношений на рынке труда; подходы к исследованию проблем рынка труда, как социального института.

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Международный рынок труда» относится к профессиональному циклу БЗ, части по выбору БЗ.ДВ.2.2. Она взаимодействует также с целым рядом учебных дисциплин «Управленческий учет» и «Учет персонала», «Основы управления персоналом», «Трудовое право», «Организационное поведение», «Экономика и социология труда», «Статистика регионального рынка труда» и др.

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

Общекультурные (ОК):

- владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК - 5);
- способность диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы организации (ОК - 14);
- владение методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования (ОК - 16);

Профессиональные (ПК):

- знанием основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК - 4);
- владение навыками и методами сбора информации для анализа рынка труда образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК – 48).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Общая характеристика международного рынка труда.
2. Трудовые ресурсы мирового хозяйства.
3. Роль Международной организации труда.
4. Характеристика региональных рынков труда.
5. Международные аспекты методологии управления человеческими ресурсами.
6. Особенности стимулирования и мотивации человеческих ресурсов.
7. Особенности управления человеческими ресурсами в транснациональных корпорациях.
8. Особенности миграции рабочей силы.

В результате изучения дисциплины студент должен

- 1) **Знать:** основы современных подходов к управлению трудовыми ресурсами, сущность, задачи, закономерности, принципы функционирования рынка труда.
- 2) **Уметь:** диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы организации в вопросах внутриорганизационного рынка труда;
- 3) **Владеть:** культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения, методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования; владение навыками и методами сбора информации для анализа рынка труда образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института

Е.В.Заведеев
« 14 » 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Миграциология

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

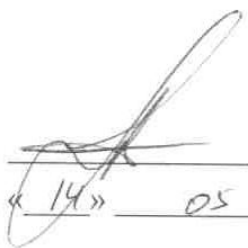
к.э.н., доцент


Браиловская Т.Ю.
« 14 » 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

экономическая теория

к.э.н., доцент


Подустов С.П.
« 14 » 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа)

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения учебной дисциплины «Миграциология» является приобретение теоретических знаний в области миграционных процессов, существующих теорий и концепций в области миграционной теории; знаний об источниках миграционной информации; практических навыков расчетов миграционных показателей и основ анализа миграционной ситуации в мире, стране, регионе; государственной миграционной политики Российской Федерации и других стран мира.

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Миграциология» представляет собой дисциплину базовой части математического и естественнонаучного цикла (Б2). Дисциплина базируется на знаниях элементарной математики, экономической географии.

Является предшествующей для дисциплин «Основы теории управления», «Статистика», «Экономика организации», «Политология», «Социология».

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

В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие компетенции при освоении ООП ВПО, реализующей ФГОС ВПО:

общекультурные:

- умеет анализировать и оценивать исторические события и процессы в их динамике и взаимосвязи (ОК-4);
- способностью диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОК-14).

профессиональные:

- знанием основ профориентации персонала и умением применять их на практике (ПК-8).

Основные дидактические единицы (разделы):

26. Вопросы теории и классификации миграции населения;
27. Развитие миграционной теории;
28. Понятийный аппарат миграциологии;
29. Методы учета миграции населения;
30. Математические модели миграции населения;
31. Миграция как социально-демографический процесс, ее факторы и функции;
32. Мировые миграции;
33. Иммиграционная политика и законодательство государств мира: эволюция и современное содержание;

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией; основные положения современной миграционной теории, показатели и факторы миграции населения; основы миграционного анализа и миграционного прогноза; нормативную правовую основу формирования миграционной политики Российской Федерации и правовую основу международной миграции.

Уметь:

обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; рассчитывать общие, специальные, интегральные показатели миграционных процессов; проводить компаративный анализ содержания миграционной политики РФ и других государств.

Владеть:

математическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач; методикой учета миграции населения; миграционной ситуацией в мире, России и в регионах Российской Федерации.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Е.В.Заведеев

« 18 » 05 20 15 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Основы управления персоналом»

Направление подготовки 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

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.

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

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная цель освоения дисциплины «Основы управления персоналом» является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по управлению человеческими ресурсами организации в современных условиях.

Другими целями освоения данной дисциплины является: изучение теории управления персоналом, философии, принципов и методов управления персоналом, анализ организационной структуры управления персоналом, изучения особенностей организационного проектирования системы управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Основы управления персоналом» относится к профессиональному циклу (БЗ). Дисциплина базируется на знаниях правоведения, экономической теории, основ теории управления персоналом и других дисциплин.

Является предшествующей для дисциплин «Управление персоналом организации», «Экономика и социология труда», «Документационное обеспечение управления персоналом».

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

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

- знание и умение использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности (ОК-10);

- осознание основ современной философии и концепции управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения управленческой деятельности по отношению к персоналу (ОК-22).

Профессиональных компетенций (ПК):

- знание основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73);

- способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом (ПК-74).

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: философию и концепции управления персоналом, основные принципы и методы управления персоналом, основы организационного проектирования в организации.

Уметь: устанавливать взаимосвязи между целями, структурой управления персоналом и стратегией организации.

Владеть: методами реализации и основных управленческих функций в сфере управления персоналом..

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Экономики и управления

Е.В.Заведеев

«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Направление подготовки 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

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.

«18» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов

4. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель курса «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» – дать комплексные знания в области теории и практики мотивации и стимулирования трудовой деятельности, вооружить менеджеров гибким инструментарием

в вопросах изучения мотивов и стимулов к труду, методов управления и эффективности трудовой деятельности (принципы практического использования мотивации труда). Отдельной **воспитательной целью** курса является развитие навыков самоуправления и самоорганизации будущего менеджера по управлению персоналом.

Задачами курса «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» являются:

- 1) изучить основные теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности персонала;
- 2) ознакомить студентов с понятием мотивационного механизма организации, а также способами его формирования и управления им;
- 3) привить и закрепить навыки и умения разработки и реализации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.

«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» как учебный курс имеет важное значение для подготовки менеджера, так как в рамках данного курса общетеоретические положения относительно потребностно-мотивационной сферы личности конкретизируются и находят практическое применение в системе сопровождения мотивации трудовой деятельности. Данной программой предусматривается рассмотрение актуальных зарубежных и отечественных теоретических концепций, соотнесение их с практикой, сравнительный анализ опыта российских и западных организаций.

5. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина относится к базовым дисциплинам профессионального цикла (БЗ.Б19). Она непосредственно связана с дисциплинами профессионального цикла («Регламентация и нормирование труда», «Основы управления персоналом», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Управление персоналом организации», «Трудовое право») и опирается на освоенные при изучении данных дисциплин знания и умения.

Коррективизитами для дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» являются дисциплины вариативной и базовой части профессионального цикла: «Корпоративное поведение», «Командообразование», «Управление социальным развитием персонала».

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

Формируемые компетенции:

профессиональные:

ПК 17 - знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умеет применять их на практике;

ПК 18 - знает порядок применения дисциплинарных взысканий;

ПК-55 знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;

ПК 56 - знает и умеет применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

1) Знать:

- основные теории мотивации трудовой деятельности персонала;
- ключевые принципы трудовой мотивации;
- понятие и методы стимулирования труда;
- основные мотивационные ресурсы управления организацией;
- основные системы и виды оплаты труда;
- основные технологии формирования мотивационного механизма организации;
- понятие и технологию проведения аудита мотивационного состояния организации;
- современные технологии мотивации трудовой деятельности персонала;

2) Уметь:

- изучать мотивационную сферу личности работников организации современными методами и методиками;
- анализировать мотивационную политику и мотивационный механизм предприятия и его подразделений;
- разрабатывать эффективные формы стимулирования труда персонала, определять размеры вознаграждения трудовых коллективов;

- анализировать эффективность внедрения современных форм и систем оплаты труда;
- обогащать разработанные системы мотивации трудовой деятельности современными методиками, используя опыт других стран и передовых российских предприятий, а также внедрять их в производство;

3) Владеть

- приемами мотивации трудовой деятельности;
- технологиями формирования мотивационного механизма организации;
- технологией проведения аудита мотивационного состояния организации;
- способами нейтрализации демотивации персонала;
- навыками организаторской, управленческой деятельности и эмпирических исследований;
- приемами самомотивации.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Е.В.Заведеев

«18» * 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

«НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ АДМИНИСТРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ»

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

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.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часов.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения курса является формирование у студента целостной системы знаний о закономерностях становления и развития подсистемы управления человеческими ресурсами организации как важнейшего элемента системы управления организацией в целом, а также освоение студентом навыков и умений управления персоналом организации - приобретение теоретических знаний и практических навыков необходимые для решения вопросов административного управления по направлению подготовки "Управление персоналом", профилю подготовки "Управление персоналом организации"

Основными **задачами** изучения курса являются:

- усвоение сущности и содержания процесса управления персоналом организации;
- овладение понятийным аппаратом управления персоналом организации;
- оценка места и роли управления персоналом в общей системе управления предприятием;
- изучение методов управления персоналом, формирование навыка использования ситуационного подхода при их выборе;
- формирование способности к анализу организационных проблем через призму человеческого фактора;
- разработка управленческого решения по совершенствованию использования человеческих ресурсов организации;
- оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Учебная дисциплина « **НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ АДМИНИСТРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ** » составной частью Основной Образовательной Программы по направлению подготовки 080400.62 " **Управление персоналом** " , профилю " **Управление персоналом организации** ". Дисциплина « **НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ АДМИНИСТРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ** » входит в цикл БЗ.В.ДВ5.2. - Профессиональный цикл., дисциплины по выбору вариативной части .

Входными знаниями в дисциплину служат знания по дисциплинам - « Основы теории управления », " Экономика и социология труда ", " Этика и

психология деловых отношений", " Основы маркетинга, " Организационное поведение" , " Основы организации труда", " Мотивация и стимулирование трудовой деятельности", " Управление производительностью труда".

Материал данного курса используется в процессе работы по дисциплинам профильного цикла в 8 семестре, а также на производственной практике и при написании выпускной квалификационной работе (ВКР).

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ,

ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-9 - способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и нести ответственность за их результаты;

ПК-41 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов влияющих на эффективность деятельности персонала ;

ПК-63 -способностью провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации.

№ п/п	Разделы (или темы) дисциплины
1	Раздел1 «Концептуальные основы управления персоналом организации»
1.1.	Персонал предприятия как объект управления
1.2.	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием
1.3.	Принципы управления персоналом
1.4.	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом
1.5.	Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом

1.6.	Анализ кадрового потенциала
1.7	Перемещения, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры
2	Раздел 2 «Методологические основы управления персоналом»
2.1.	Подбор персонала и профориентация
2.2.	Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала
2.3.	Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности
2.4.	Профессиональная и организационная адаптация персонала
2.5.	Конфликты в коллективе
2.6.	Оценка эффективности управления персоналом

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- концепцию управления персоналом, принципы, функции, методы управления персоналом, факторы и субъекты управления персоналом, нормативно-методическое обеспечение управления персоналом организации или учреждения;
- необходимые предпосылки обеспечения деятельности системы управления персоналом, основные формы работы с персоналом, принципы и способы управления конфликтами в коллективе;
- сущность кадрового обеспечения персоналом, задачи и содержание анализа работы и кадрового потенциала, планирование потребности в персонале, технологии подбора, отбора и высвобождения персонала;
- сущность, задачи и факторы планирования карьеры, содержание процессов индивидуального и организационного планирования карьеры, последовательность и правила прохождения отдельных этапов трудоустройства;
- цели и факторы обучения и развития персонала, формы и виды развития сотрудников, методы обучения сотрудников, принципы и содержание организационного развития технологию проектирования обучающейся организации;

- механизм оценки деятельности сотрудников, сущность, цели, объект, предмет и субъектов оценки, методы оценки деятельности, содержание процедуры оценки деятельности, правила проведения оценочного интервью;
- структуру системы вознаграждения сотрудников, факторы, формирующие вознаграждение сотрудников, особенности вознаграждения управляющих;
- обеспечение безопасности труда на рабочем месте и поддержание здоровья сотрудников;
- трудовые отношения и внутренние отношения между членами трудового коллектива, современные стратегии профсоюзного движения, организацию переговорного процесса между работодателем и профсоюзом, факторы независимости администрации от профсоюзов, дисциплинарные взыскания, основы регулирования конфликтов и трудовых споров.

уметь:

- работать со специальной литературой фундаментального и прикладного характера;
- разрабатывать типовые документы, используемые службами управления персоналом,
- систематизировать, обобщать, анализировать фактический материал по проблемам управления персоналом;
- проводить системный анализ управления персоналом организации;
- обосновывать выводы и предложения по совершенствованию технологий управления персоналом

владеть:

- **методами оценки экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом.**

В результате изучения дисциплины студент должен **иметь представление:**

- о методиках расчета потребности в персонале, определения уровня эффективности управления персоналом, расчета основных показателей состояния и динамики персонала организации и эффективности его использования;
- о методиках и технологиях планирования и реализации кадровой стратегии, мотивации трудовой деятельности, обучения и развития персонала, регулирования конфликтов и трудовых споров;

- о методах оценки социально-экономической эффективности проектов по совершенствованию процессов и системы управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института


З.В. Заведеев
«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

« Описание рабочего места»

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации»
Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР
Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:
К.э.н., доцент


С.В. Катаронов
«15» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой
управления персоналом


Н.Р. Хадасевич
«15» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет __2__ зачетных единицы, __72__ часов.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель курса – дать студентам теоретические знания и практические навыки необходимые для решения управленческих задач в области "Описание рабочего места" по направлению подготовки "Управление персоналом" профилю подготовки "Управление персоналом организации"

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Учебная дисциплина «Описание рабочего места» является составной частью программ, по которым осуществляется подготовка по направлению 080400.62 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом организации».

Дисциплина «ОПИСАНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА» входит в блок БЗВДВ7.2- Профессиональный цикл Обязательные дисциплины вариативной части, дисциплины по выбору. Усвоение материала курса связано с использованием знаний смежных дисциплин.

Входными знаниями в дисциплину служат знания по дисциплинам - «Экономика и социология труда», «Психофизиология профессиональной деятельности», «Безопасность жизнедеятельности», «Основы безопасности труда», «Анализ и планирование трудовых показателей», «Документационное обеспечение управления персоналом» и др.

Материал данного курса используется в процессе работы по дисциплинам профильного цикла 7, 8 семестрах, а также на производственной практике и при написании выпускной квалификационной работе (ВКР).

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-44- умение составлять описание функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции);
- ПК-45 - владением методами оценки и прогнозирования рисков.

Основные дидактические единицы (разделы):

№ п/п	Разделы (или темы) дисциплины
1	Организация труда
1.1.	<i>Основные понятия организации труда</i>
1.2	<i>Эффективность труда</i>
1.3	<i>Разделение и кооперация труда</i>
1.4	<i>Организация рабочих мест</i>
1.5	<i>Условия труда</i>
1.6	<i>Рабочее время</i>
2	Рабочее место как объект научного управления
2.1	Основной элемент системы управления - рабочее место.
2.2	Классификация типов рабочего места (описание и спецификация). Обоснование типа рабочего места
2.3	Эргономика рабочего места
2.4	Функции обслуживания рабочего места.
2.5	Паспорт рабочего места

3	Условия труда и факторы их формирования
3.1	Классификация условий труда
3.2	Производственная среда и безопасность жизнедеятельности
4	Расчет эффективности рабочего места. Эргономика как способ повышения производительности и качества труда

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- основы методологии управления персоналом (философию , концепцию, сущность, закономерности, принципы, и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом);
- основы кадрового , документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом;
- технологии управления развитием персонала (организации текущей деловой оценки , в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;);
- основы управления безопасностью организации и ее персонала;
- основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

уметь:

- разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;

- разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии , эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала

- принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность.

владеть:

- методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Е.В.Заведеев
«16» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

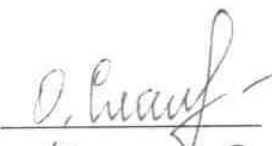
Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:
преподаватель

 О.А.Слатвицкая
«16» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой
управления персоналом

 Н.Р. Хадасевич
«16» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа.

Цели освоения дисциплины.

Бакалавр по направлению 080400 «Управление персоналом» готовится к следующим видам профессиональной деятельности :

- организационно-управленческая и экономическая;
- информационно-аналитическая;
- социально-психологическая;
- проектная

Целью изучения дисциплины «Организационная культура» является формирование знаний и умений , направленных на диагностику и формирование организационной культуры, соответствующей стратегии и кадровой политике организации.

В рамках дисциплины перед бакалавром стоят следующие задачи:

- формирование представлений о сущности организационной культуры и методах ее формирования;
- формирование умений разрабатывать управленческие решения , направленные на улучшение организационной культуры;
- развивать умения диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешения;
- овладение методами диагностики организационной культуры

2. Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Данная дисциплина относится к блоку базовых дисциплин (БЗ.Б.21) профессионального цикла, что означает формирование в процессе обучения у студента профессиональных знаний и компетенций в рамках выбранного образовательного направления, а также навыков самостоятельной работы в области создания и ведения баз данных по основным показателям функционирования и управления организаций. Дисциплина базируется на знаниях « Философии», «Культурологи», «Культуре речи и делового общения», «Экономике организации», «Социологии», «Основах теории управления», «Введении в управление персоналом», «Социологии

управления», «Психологии управления», «Методов принятия управленческих решений», «Основах управления персоналом», «Этике деловых отношений», «Основах кадровой политики и кадрового планирования», «Организационном поведении», «Конфликтологии», «Мотивации и стимулировании трудовой деятельности» и др. Уяснение материала курса основывается на положениях и выводах дисциплин ООП, входящих в гуманитарный и социальный цикл, а также базовую часть профессионального цикла.

Полученные при изучении следующих дисциплин знания и навыки необходимы для осуществления профессиональной деятельности бакалавров. Они используются ими при изучении следующих дисциплин «Стратегическое управление персоналом», «Командообразование», «Связи с общественностью в управлении персоналом», «Анализ и проектирование рабочих мест» и др.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие компетенции при освоении ООП ВПО, реализующей ФГОС ВПО:

В процессе освоения данной дисциплины студент должен обладать следующими

Профессиональными компетенциями:

- сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала (ПК-41);
- знания корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-62);
- оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) (ПК-66);
- диагностики организационной культуры и умение применять его на практике (ПК-68)

В результате изучения дисциплины студент должен знать:

- основные психологические и социологические, управленческие понятия и термины т.е. понятия «культура», «организация», «организационная культура», «мировоззрение», «организационные ценности», «нормы поведения», «стиль поведения», «психологический климат», «субкультура», «доминирующая культура», «организационные символы» цель и значение «миссии», «стратегии», общей кадровой политики организации, психологическую специфику групповых процессов, психолого-педагогические основы «мировоззрения», основные стратегии развития организации и проч.;

- основные типологии организационных культур;

- методы, структуру личности и общества, особенности формирования личности;

- структуру формирования и виды коммуникаций;

- особенности организационных структур;

- современное состояние и тенденции развития организационной культуры;

- факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культуры;

- методы изучения и формирования организационной культуры;

- методы управления организационной культуры.

уметь:

- различать индивидуальные, групповые и организационные процессы в организации;

- проводить социологические и психологические исследования;

- диагностировать тип организационной культуры;

- диагностировать проблемы психологического климата в организации;

- применять различные методы изучения организационной культуры;

- разрабатывать управленческие решения, связанные с изменением организационной культуры и психологического климата организации

владеть:

- навыками диагностики и анализа типа организационной культуры;

- навыками использования различных методов изучения организационной культуры

приобрести опыт:

- сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов , влияющих на эффективность деятельности персонала ;
- владеть навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-62);
- оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения , морально-психологический климат) ;
- диагностики организационной культуры и умение применять его на практике.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

 Е.В.Заведеев

«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Организация службы управления персоналом»

Направление подготовки 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения : ОЧНАЯ

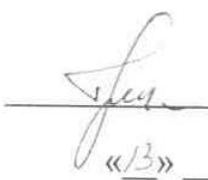
Составитель программы: к.э.н., доцент  Бакшеев С.Л.

«13» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

«Управления персоналом»

к.э.н., доцент

 Хадасевич Н.Р.

«13» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основной целью освоения дисциплины «Организация службы управления персоналом» является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по формированию, функционированию и оценке результатов деятельности службы управления персоналом.

Другими целями освоения данной дисциплины являются: изучение принципов, целей и функций, организационной структуры службы управления персоналом, ее документационное обеспечение и определение путей ее совершенствования на основе оценки социально-экономической деятельности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Организация службы управления персоналом» относится к дисциплинам по выбору (Б 3.В.ДВ.10). Дисциплина базируется на знаниях стратегического управления персоналом, управления трудовыми ресурсами, анализ и планирование трудовых показателей в организации и других дисциплин.

Является предшествующей для дисциплин «Развитие персонала организации», «Современные технологии работы с персоналом», «Внутрифирменное планирование».

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

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

- владением навыками разработки и внедрения организационной и функционально-штатной структуры (ПК-29);
- владением навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами (ПК-34);
- владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК - 40).

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные принципы, цели и функции службы управления персоналом и типы ее организационных структур.

Уметь: вести кадровое делопроизводство, исследовать оргструктуру службы управления персоналом.

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

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института

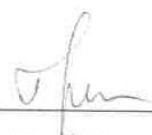
Е.В.Заведеев
« 18 » 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Основы аудита и оценки персонала

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации»
Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР
Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:


« 14 » 05 2015 г. Хадасевич Н.Р.

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


« 14 » 05 2015 г. Хадасевич Н.Р.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 4 зачетные единицы,
144 часов.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Основы аудита и оценки персонала» являются формирование у будущего специалиста комплексного представления о задачах, направлениях и методах аудита и контроллинга персонала; формирование у студентов комплекса знаний, умений и навыков по составлению комплексной объективной оценки состояния сферы управления персоналом организации, выявлению недостатков, упущений, отклонений от установленных стандартов и разработка на этой основе конструктивных предложений по улучшению ситуации в данной области

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Основы аудита и оценки персонала» относится к вариативной части профессионального цикла ООП (Б.З. В. ОД. 12) и базируется на совокупности таких дисциплин, как «Управление персоналом организации», «Экономика и социология труда», в свою очередь является базовой дисциплиной для таких дисциплин, как «Внутрифирменное планирование», «Кадровые риски и их оценка».

КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ

ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Формируемые компетенции:

- а) общекультурные (ОК) и профессиональные (ПК) :
- владеет важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59);
 - знает основы проведения аудита и контроллинга персонала и умеет применять их на практике (ПК-60).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Теоретические основы аудита управления персоналом
2. Методические основы проведения персонала в организации
3. Социальный аудит

4. Теоретические и методические основы оценки персонала организации
5. Аудит как элемент кадрового контроллинга
6. Модели аудита и оценки персонала организации

В результате изучения дисциплины студент должен

знать основы проведения аудита и контроллинга персонала и умеет применять их на практике;

владеть экономического и статистического анализа трудовых показателей;

уметь проводить аудит и контроллинг персонала, с применением методов экономического и статистического анализа.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института

Е.В.Заведеев
«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Основы бухгалтерского учета

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации»
Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР
Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

к.э.н., доцент


Н.В.Пучкова
«14» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

Бухгалтерский учет, анализ и аудит

д.э.н., профессор


А.М.Пронина
«14» 05 2015 г.

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

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Основы бухгалтерского учета» является владение студентами умением использовать нормативные правовые документы в своей деятельности, владение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, обладание базовыми теоретическими знаниями и практическими профессиональными навыками в области финансового учёта и формирования финансовой отчётности.

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Основы бухгалтерского учета» относится к циклу Б.3 «Профессиональный цикл» основной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению 080400.62 «Управление персоналом».

Базовыми дисциплинами являются «Экономическая теория», «Экономика организации», «Экономика и социология труда». Указанные связи дисциплины дают студентам системное представление о комплексе изучаемых дисциплин в соответствии с Федеральным Государственным образовательным стандартом, что обеспечивает соответствующий теоретический уровень и практическую направленность в системе обучения студентов.

В рамках дисциплины формируется предметно-методологическая база, необходимая для освоения дисциплин профессионального цикла: «Внутрифирменное планирование», «Экономика управления персоналом» и др.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие компетенций:

профессиональных:

владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), а

также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);

владеет навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-53);

умеет формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-54).

Основные разделы:

Сущность, цели и содержание бухгалтерского учёта в современных условиях хозяйствования. Предмет и метод бухгалтерского учёта. Балансовое обобщение. Система счетов и двойная запись. Первичный учёт, документация и инвентаризация. Формы и процедуры бухгалтерского учёта. Основы бухгалтерской отчётности. Организация бухгалтерского учёта.

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

- экономические показатели деятельности организации, их понятие, сущность, признаки, виды и способы отражения в бухгалтерском учете;
- понятие затрат на персонал, их сущность и структуру, порядок формирования информации о затратах на персонал в системе бухгалтерского учета;
- понятие бюджета, его виды, структуру, принципы формирования;
- понятие контроля, его виды, функции и принципы;
- способы и метода анализа экономических показателей деятельности организации;

Уметь:

- анализировать экономические показатели деятельности организации на основе данных бухгалтерского учета;
- формировать бюджет затрат;
- контролировать исполнение бюджета затрат;

Владеть:

- способами анализа экономических показателей деятельности организации;
- способами формирования бюджета затрат организации на основе данных бухгалтерского учета.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Е.В.Заведеев
«11» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования»

Направление подготовки **080400.62 Управление персоналом**

Профиль (магистерская программа «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника - бакалавр

Форма обучения (очная, заочная) - очная, заочная

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:

В процессе изучения курса «Основы кадровой политики и кадрового планирования» студенты, обучающиеся по направлению «Управление персоналом» для получения квалификации «Бакалавр», должны усвоить сущность и методы научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем кадровой политики и кадрового планирования персонала в организациях на всех уровнях управления. Для достижения цели обучения они должны научиться решать следующие задачи:

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление студентов со структурой, предметом и базовыми понятиями дисциплины;
- усвоение студентами основных направлений и приоритетов кадровой политики и кадрового планирования в системе кадрового менеджмента организации;
- характеристика кадрового потенциала организации;
- знакомство с основными технологиями и методами кадровой работы в организациях различных форм собственности;
- формирование теоретических знаний и умение их использовать в практической деятельности.

Место дисциплины в структуре ООП: Профессиональный цикл, базовая часть (Б 3.1). Предшествующие компетенции: ОК1 — ОК12, ОК20 — ОК24; Для успешного овладения знаниями и умениями в рамках данной дисциплины студент должен изучить такие курсы, как «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Основы организации труда», «Организационное поведение», «Экономика организаций», «Квалификация и компетенции персонала», «Управление персоналом организации» и другие. Студент должен знать основы экономики предприятия, управления персоналом, владеть методами анализа хозяйственной деятельности, компетентным подходом в оценке персонала, основами кадрового делопроизводства. Для таких дисциплин, как «Внутрифирменное планирование», «Современные технологии работы с персоналом», «Технологии кадрового менеджмента», «Риски в управлении

персоналом» дисциплина является предшествующей, закладывающей базовые знания и умения для успешного изучения их в седьмом и восьмом семестре.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины профессиональные:

ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике;

ПК-2: знанием основ стратегического управления персоналом и умением применять их на практике;

ПК-3: знанием основ кадрового планирования и умением применять их на практике.

Основные дидактические единицы (разделы):

- Политика и стратегия организации
- Реализация кадровой политики

В результате изучения дисциплины студент должен

1) Знать: сущность и методы научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем кадровой политики и кадрового планирования персонала в организациях на всех уровнях управления.

2) Уметь: практически осуществлять планирование человеческих ресурсов предприятия; осуществлять анализ рабочего процесса и технологических операций, используемых в практической деятельности предприятия.

3) Владеть современными технологиями кадровой политики и кадрового планирования.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института

Е.В.Заведеев
«19» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

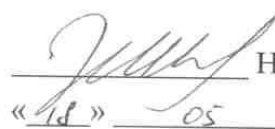
Основы маркетинга

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации»
Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР
Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:
к.э.н., доцент


Мамлеев Р.Ф.
«18» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой менеджмента
д.э.н., профессор


Назина Э.Б.
«18» 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 4 зачетных единицы (144 час.)

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

Целью освоения дисциплины «Основы маркетинга» является овладение основами маркетинговой деятельности для дальнейшего использования полученных знаний и навыков управления хозяйственными системами различных уровней, выработка способности диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы в организации, знание основ маркетинга персонала, разработки стратегии привлечения персонала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Основы маркетинга» представляет собой дисциплину по выбору

цикла профессиональных дисциплин (Б.3).

Дисциплине предшествуют следующие дисциплины: «Экономическая теория» и

«Экономика управления персоналом».

Дисциплина является предшествующей для изучения следующих дисциплин:

«Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Маркетинг персонала», «Персонал в системе менеджмента качества»

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

общекультурные:

-способность диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОК-14)

профессиональные:

-знание основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-4)

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

1) знать:

-содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом

2) уметь:

-анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Тема 1. Введение в маркетинг. Внешняя среда маркетинга

Тема 2. Сегментация рынка

Тема 3. Комплекс маркетинга

Тема 4. Маркетинговые коммуникации и продвижение товаров в маркетинге.

Тема 5.Маркетинг услуг.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

 Е.В.Заведеев

« 18 » 05 20 15 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины **«Основы социального страхования»**

Направление подготовки **080400.62 Управление персоналом**

Профиль (магистерская программа **«Управление персоналом организации»**)

Квалификация (степень) выпускника - бакалавр

Форма обучения (очная, заочная) - очная, заочная

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 4 зачетных единицы (144 часа)

Цель дисциплины:

Сформировать у будущего специалиста комплекс знаний, умений и навыков в области будущей специальности.

Задачи:

- дать необходимые навыки формирования дальнейших умений, знаний и умений в рамках освоения будущей профессии;
- формировать умение использовать знания правовых законодательных документов в социальном страховании;
- формировать владение навыками работы с внешними организациями, занимающимися социальным страхованием;

Место дисциплины в структуре ООП:

Основы социального страхования относится к Гуманитарному социальному и экономическому циклу БЗ.В.ОД.1

Студент должен прослушать курсы дисциплин «Правоведение».

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

общекультурные:

- знает и умеет использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности (ОК-10);

профессиональные:

- знает содержание основных разделов Социального права, Миграционного права – касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) (ПК-27);
- владеет навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Фондом обязательного

медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения и пр.) (ПК-37).

Основные дидактические единицы (разделы):

- Общие подходы к социальному страхованию
- Фонд социального страхования
- Пенсионный фонд

В результате изучения дисциплины студент должен

- Знать: - нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности.
- Уметь: - использовать в работе постоянно меняющиеся нормы необходимые для персонала в рамках социального страхования.
- Владеть: - навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения и пр.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

 Е.В.Заведеев

« 18 » 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ

Направление подготовки **080400.62 «Управление персоналом»**

Профиль (магистерская программа) **«Управление персоналом
организации»**

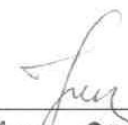
Квалификация (степень) выпускника **Бакалавр**

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

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

 Кауфман Н.Ю., к.э.н.
«12» 05 2015 г.

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

 Хадасевич Н.Р.
«12» 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет _3_ зачетных единицы (108 час.)

Цели освоения дисциплины: формирование у студентов глубокого понимания основных понятий, категорий и методов управления как определяющего фактора эффективности работы организации.

Место дисциплины в структуре ООП: дисциплина «Основы теории управления» относится к профессиональному циклу БЗ для направления подготовки бакалавров. Дисциплина в теоретико-методологическом плане связана с дисциплинами «Основы управления персоналом», «Философия», «История», «Социология», «Психология».

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля): - способность находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и нести ответственность за их результаты (ОК-9);

- учитывать последствия управленческих решений и действий с позиций социальной ответственности (ОК-21);

- способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-11);

- владение навыками разработки организационных и функционально-штатных структур (ПК-29);

- знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-62).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Сущность и содержание теории управления.
2. Эволюция управленческой мысли. Новая управленческая парадигма.
3. Цели и функции теории управления. Функциональное разделение управленческого труда.
4. Управление как процесс.
5. Руководитель в системе управления.

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: основные этапы развития менеджмента как науки; роли, функции и задачи менеджера в современной организации; принципы целеполагания; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации; основы делового общения.

Уметь: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности.

Владеть: методами реализации основных управленческих функций; современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; навыками деловых коммуникаций.

Аннотация рабочей программы дисциплины

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



Аннотация рабочей программы дисциплины

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Направление подготовки: 080400.62 «Управление персоналом»

Профиль подготовки: «Управление персоналом организации»

Квалификация выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы: _____ доцент Чуланова О.Л.,
Ф.И.О. (подпись)

«13» 05 20 15 г.

Заведующий кафедрой _____ к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.
(Ф.И.О., ученая степень, ученое звание)

«13» 05 20 15 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ»: сформировать научное представление о месте управленческого консультирования в системе научного знания; представить информацию о природе, методах и организационных принципах управленческого консультирования и правилах поведения консультанта области управления персоналом.

Задачи курса:

- ознакомить студентов со структурой, предметом и базовыми понятиями дисциплины;
- познакомить студентов с теоретическими аспектами развития управленческого консультирования учитывая зарубежный опыт и опыт России;
- показать особенности современной системы управленческого консультирования;
- показать сильные и слабые стороны внутреннего и внешнего консалтинга;
- ознакомить студентов с этапам процесса консультирования;
- сформировать у студентов способность находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты
- сформировать у студентов навыки анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыки разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
- сформировать владение навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом
- сформировать способность студентов проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений

- ознакомить студентов с основами проведения аудита и контроллинга персонала и сформировать умение применять их на практике;
- сформировать способность провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации;
- сформировать знание основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования;
- сформировать способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом;
- сформировать знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовность использовать их на практике;
- сформировать способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способность преодолевать локальное сопротивление изменениям.
- рассмотреть основные методы и модели управленческого консультирования;

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ» В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина «Основы управленческого консультирования» относится к дисциплинам базовой части профессионального цикла (БЗ.Б.25) и основывается на полученных при изучении дисциплин «Основы теории управления», «Организационное поведение», «Основы управления персоналом», «Управление персоналом организации», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Этика деловых отношений», «Конфликтология», «Организационная культура», «Экономика управления персоналом».

КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ»

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучающегося следующих компетенций, отражающих требования ФГОС ВПО по направлению 080400.62 «Управление персоналом»:

- способен находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9);
- владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40)
- владением навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК-48);
- способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);
- знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);
- способностью провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации (ПК-63).
- знанием основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73);
- способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом (ПК-74);

- знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовностью использовать их на практике (ПК-76);
- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).

ОСНОВНЫЕ ДИДАКТИЧЕСКИЕ ЕДИНИЦЫ (РАЗДЕЛЫ):

Раздел 1. Управленческое консультирование: определение, классификация и организация
Раздел 2. Консультационный процесс
Раздел 3. Консультирование в области управления персоналом

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- основные принципы планирования, организации и осуществления консалтинговых услуг в области управления персоналом;
- основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовностью использовать их на практике;
- особенности деятельности консультанта на разных стадиях консультационного процесса;
- основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

уметь:

- находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты;

- проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;
- вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом
- использовать особенности общения и взаимоотношений между консультантом и клиентом при осуществлении консультационной деятельности в области управления персоналом;
- проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений
- провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации.

владеть:

- навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению;
- навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом;
- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям.
- методами работы консультантов в ходе проведения консалтингового проекта в области управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Экономики и управления
 Е.В.Заведеев

« 18 » 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

ПЕРСОНАЛ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Направление подготовки: 080400.62 «Управление персоналом»

Профиль подготовки: «Управление персоналом организации»

Квалификация выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:  доцент Чуланова О.Л.
Ф.И.О. (подпись)

« 18 » 05 20 15 г.

Заведующий кафедрой  к.э.н., доцент
Хадасевич Н.Р.
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

« 18 » 05 20 15 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ЦЕЛЬЮ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ПЕРСОНАЛ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА» является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по управлению качеством в кадровом менеджменте в современных условиях, формирование готовности к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала.

Задачи дисциплины:

1. изучение теории управления качеством, философии и концепции принципов и методов управления качеством;
2. знание и умение использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности
3. владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала
4. сформировать готовность к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала
5. 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 «ПЕРСОНАЛ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА» В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Персонал в системе менеджмента качества» является дисциплиной профессионального цикла, обязательной дисциплиной вариативной части (БЗ.В.ОД 11)

Изучение дисциплины «Персонал в системе менеджмента качества» относится к дисциплинам базовой части профессионального цикла и основывается на полученных при изучении дисциплин «Основы теории управления», «Организационное поведение», «Основы управления персоналом», «Управление персоналом организации», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Этика деловых отношений», «Конфликтология», «Организационная культура», «Экономика управления персоналом».

КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «ПЕРСОНАЛ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА»

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

Выпускник должен обладать следующими **общекультурными компетенциями (ОК):**

- знанием и умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности (ОК-10);

Выпускник должен обладать следующими **профессиональными компетенциями (ПК):**

в области информационно-аналитической деятельности:

- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала (ПК-41);

в области проектной деятельности:

- способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом (ПК-74);
- готовностью к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала (ПК-75);

ОСНОВНЫЕ ДИДАКТИЧЕСКИЕ ЕДИНИЦЫ (РАЗДЕЛЫ):

Тема 1. История управления качеством.
Тема 2. Современная концепция менеджмента качества.
Тема 3. Управление человеческими ресурсами и TQM.
Тема 4. Совершенствование деятельности предприятия.
Тема 5. Руководство улучшением деятельности.
Тема 6. Коллективное участие в совершенствовании деятельности.
Тема 7. Управление персоналом в процессе совершенствования деятельности

В РЕЗУЛЬТАТЕ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ПЕРСОНАЛ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА» СТУДЕНТ ДОЛЖЕН

Знать:

- Стадии развития философии качества.
- Российский и международный опыт в управлении качеством.
- Взаимосвязь общего менеджмента и менеджмента качества.
- Знать и уметь использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности
- 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 сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала
- способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом
- готовностью к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала
- Навыками управления персоналом в процессе совершенствования деятельности.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Экономики и управления

Е.В.Заведеев
«14» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

«ПРАВОВЕДЕНИЕ»

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации»
Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР
Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

 Шкаревский Д.Н.
«14» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой
ТIIИГИП к.и.н., доцент

 Шкаревский Д.Н.
«14» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет **3** зачетные единицы, **108** часов.

Цели и задачи дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является привитие студентам знаний, умений и навыков по дисциплине правоведение. Обучающиеся должны научиться понимать сущность основных государственно-правовых явлений и научиться использовать нормативные правовые документы в своей деятельности, должны быть способны находить организационно-управленческие решения и нести за них ответственность.

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Правоведение» относится к базовой части раздела Б1 Гуманитарного, социального и экономического цикла дисциплин ФГОС по направлению 080400.62 Управление персоналом. Логически и содержательно-методически данная дисциплина связана с предметами «История», «Политология», «Социология».

Дисциплина «Правоведение» читается для студентов первого курса в первом семестре, поэтому ее изучение базируется на знаниях школьного курса Обществознание.

Данная дисциплина является предшествующей для дисциплин: «Трудовое право», «Управление персоналом организации», «Оплата труда персонала».

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

общекультурные:

знает базовые ценности мировой культуры и готов опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1);

способен отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОК-7);

знает и умеет использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности (ОК-10).

Основные дидактические единицы (разделы)

Разделы (или темы) дисциплины	Коды компетенций	Общее количество компетенций
Основы теории государства и	ОК-1,7,10	3

права		
Основы конституционного права	ОК-1,7,10	3
Основы административного права	ОК-1,7,10	3
Основы уголовного права	ОК-1,7,10	3
Основы гражданского права	ОК-1,7,10	3
Основы трудового права	ОК-1,7,10	3
Основы семейного права	ОК-1,7,10	3
Основы процессуального права	ОК-1,7,10	3

В результате изучения дисциплины студент должен

1) Знать:

основные нормативные правовые документы

2) Уметь:

применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности

применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности;

ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности;

использовать правовые нормы в профессиональной и общественной деятельности;

3) Владеть

навыками целостного подхода к анализу проблем общества.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Е.В.Заведеев

«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины **ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА**

Направление подготовки **080400.62 «Управление персоналом»**

Профиль (магистерская программа) **«Управление персоналом организации»**

Квалификация (степень) выпускника **Бакалавр**

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

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

«13» мая 2015 г.

Кауфман Н.Ю., к.э.н.

Заведующий кафедрой
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«13» 05 2015 г.

Хадасевич Н.Р. к.э.н., доцент

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

Цели освоения дисциплины: формирование у студентов комплексных теоретических и практических знаний и навыков по организации оплаты труда работников предприятий и организаций в условиях рыночной экономики.

Место дисциплины в структуре ООП: дисциплина «Оплата труда персонала» относится к базовой части профессионального цикла БЗ.Б20 для направления подготовки бакалавров. Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении курсов «Экономика организаций», «Рынок труда», «Экономика и социология труда», «Основы организации труда», «Регламентация и нормирование труда» и в теоретико-методологическом плане связан с дисциплинами «Менеджмент», «Управление персоналом».

Курс «Оплата труда персонала» с учетом зарубежного опыта и отечественной практики рассматривает весь комплекс проблем, связанных с оплатой труда на макро- и микроуровнях.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля): - знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда и умение применять их на практике (ПК-17);
- знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-56).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Экономическое содержание оплаты труда в условиях рыночной экономики.
2. Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура. Сущность и регулирование.
3. Формы и системы оплаты труда на предприятии.
4. Система премирования и вознаграждения на предприятии.
5. Система доплат и надбавок в системе оплаты труда.
6. Тарифная система оплаты труда в современных условиях.
7. Нетарифные системы оплаты труда и особенности их применения в современных условиях.
8. Особенности организации оплаты труда отдельных групп работников.
9. Формирование и использование фонда заработной платы предприятия.

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: принципы развития и закономерности функционирования организации;

принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; основы управления поведением персонала.

Уметь: разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала.

Владеть: методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

 Е.В. Заведеев

«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины **РЫНОК ТРУДА**

Направление подготовки **080400.62 «Управление персоналом»**

Профиль (магистерская программа) **«Управление персоналом организации»**

Квалификация (степень) выпускника **Бакалавр**

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

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

Кауфман Н.Ю., к.э.н.

«13» мая 2015 г.

Заведующий кафедрой
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

Хадасевич Н.Р., к.э.н., доцент

«13» 05 2015 г.

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

Цели освоения дисциплины: формирование у студентов представлений об особенностях функционирования рынка труда на макро- и микроуровнях, механизмов его институционального и саморегулирования, определяющих масштабы спроса и предложения труда, динамику зарплаты. Уровень занятости и безработицы трудоспособного населения.

Место дисциплины в структуре ООП: дисциплина «Рынок труда» относится к профессиональному циклу БЗ, базовой части Б12. Взаимодействует с курсами управленческий учет, учет персонала, основы управления персоналом, трудовое право, организационное поведение, статистика рынка труда и др.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) - знание основ маркетинга персонала, разработки и стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике (ПК-4);

- владение навыками и методами сбора информации для анализа рынка труда образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы персонала (ПК-48).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Рынок как важнейшее звено рыночной экономики.
2. Функционирование рынка труда.
3. Мобильность на рынке труда.
4. Безработица и занятостью
5. Регулирование социально-трудовых отношений на рынке труда.

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: закономерности функционирования рынка труда, его структуру, инфраструктуру; модели регулирования труда; особенности региональных и внутрифирменных рынков труда; теорию и практику поиска работы.

Уметь: применять основные законы рынка труда в профессиональной деятельности, ориентироваться в системе законодательства и нормативно-правовых актах, регулирующих рынок труда; анализировать показатели, характеризующие состояние рынка труда, занятости и безработицы.

Владеть: навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения экономических расчетов, характеризующих

состояние рынка труда, занятости, безработицы, современной методикой определения спроса организации в рабочей силе.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

 Е.В.Заведеев
«14» 05 20 15 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины ««Производственная практики»

Направление подготовки **080400.62 Управление персоналом**

Профиль (магистерская программа) «**Управление персоналом организации**»

Квалификация (степень) выпускника - бакалавр

Форма обучения (очная, заочная) - очная, заочная

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 3 зачетных единицы, 108 часов

Цель: Учебная практика является составной частью учебного процесса подготовки бакалавров. Во время практики происходит закрепление и конкретизация результатов теоретического обучения, приобретение студентами практических навыков и компетенций по избранной деятельности.

Целью практики является закрепление теоретических знаний, полученных при изучении курсов «Управление персоналом», «Основы теории управления» и др; развитие и накопление навыков по анализу и совершенствованию организации системы управления персоналом. Кроме того в процессе прохождения возможен сбор необходимого материала для выполнения курсовой и выпускной квалификационной работ.

Задачи:

закрепление у обучающихся практических навыков решения организационно-экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала организации;

овладение конкретными методами управления персоналом, используемыми в организации — базе практики, исходя из ее целей и задач;

изучение социального паспорта организации;

закрепление на практике теоретических знаний основ мотивации и стимулирования труда работников, разработки форм и систем оплаты труда и др.;

сбор необходимых материалов и документов для выполнения выпускной квалификационной работы по выбранной теме.

Место дисциплины в структуре ООП: Б. 5.П Практика предусматривает применение теоретических знаний на практике. Проходит на 3 курсе. Сбор материала и анализ документов, на основе выводов пишется отчет. Необходимы дисциплины Основы управления персоналом, Аудит персонала, Консалтинг и аудит персонала. Мотивация трудовой деятельности и др.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

общекультурные (ОК)

осознание социально-экономической значимости будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-13);

способность диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОК-14);

способность работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах (ОК-19);

профессиональными (ПК)

знание основ кадрового планирования и умением применять их на практике (ПК-3);

знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ПК-22);

знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями (ПК-31).

Основные дидактические единицы (разделы):

- Подготовительный.
- Изучение общих сведений об организации и анализ деятельности по управления персоналом.
- Заключительный.

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

- закономерности функционирования экономики, включая переходные процессы;
- основные и специальные методы анализа информации в сфере профессиональной деятельности – системе управления персоналом;
- принципы, технологии разработки, принятия и реализации экономических и управленческих решений;
- методы организационно-экономического обоснования развития системы управления персоналом;

- Методы сбора информации.

Уметь:

- оценивать социальные и экономические результаты управления персоналом, расчета показателей;
- проводить диагностики системы управления персоналом;
- систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и обзор по вопросам профессиональной деятельности, редактировать, реферировать, рецензировать документы;
- разрабатывать и обосновывать варианты эффективных управленческих решений.

Владеть:

- компьютерной техникой в режиме пользователя для решения экономических и кадровых задач;
- аргументацией при разборе стандартных ситуаций в сфере управления персоналом;
- кооперацией со специалистами и осуществления позитивных и эффективных коммуникаций в организации;
- современными методами социально-экономической диагностики, научной организации труда и организационного проектирования.

Аннотация рабочей программы дисциплины



Аннотация рабочей программы дисциплины

«РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ»

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

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.

Общая трудоемкость дисциплины составляет ____2__ зачетных единицы, ____72__ часов.

1.ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель курса—дать студентам теоретические знания и практические навыки необходимые для решения управленческих задач в области "**РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**" по направлению подготовки "Управление персоналом" _____профилю подготовки "Управление персоналом организации"

2.МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Учебная дисциплина «РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ» является составной частью программ, по которым осуществляется подготовка по направлению 080400.62" Управление персоналом" профилю « Управление персоналом организации».

Дисциплина «РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ» входит в блок БЗВ.ДВ6.1- «Профессиональный цикл»., дисциплины по выбору, вариативной части". Усвоение материала курса связано с использованием знаний смежных дисциплин.

Входными знаниями в дисциплину служат знания по дисциплинам:

- «Основам управления персоналом", " Управлению персоналом организации" , " Маркетинг персонала", "Психофизиологии профессиональной деятельности", " Мотивации и стимулированию трудовой деятельности"

Материал данного курса используется в процессе работы по дисциплинам профильного цикла 8семестрах по смежным дисциплинам, а также на производственной практике и при написании выпускной квалификационной работе (ВКР).

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

-ОК-11 - стремление к личностному и профессиональному саморазвитию, умение расставлять приоритеты , ставить личные цели, способностью учиться на собственном опыте и опыте других;

-ПК-63 - способностью провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации ;

-ПК-71 способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

№ п / п	Разделы (или темы) дисциплины
1	Развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов развития организации
2	Оценка персонала как основа выбора методов и направлений развития и обучения.
3	Современные методы обучения персонала. Компетентностный подход к обучению.
4	Организационные структуры обучения
5	Управление развитием персонала. Профессиональная карьера
6	Особенности обучения взрослых людей. Оценка эффективности обучения и развития персонала
7	Особенности обучения и развития персонала в российских организациях
8	Профориентация и трудовая адаптация

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- *основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений и 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;*
- социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала.*

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.*

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.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

  Е.В.Заведеев

«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Региональный рынок труда

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

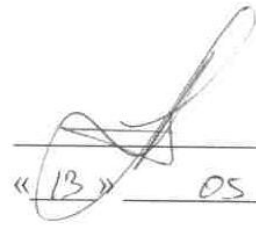
Составитель программы: к.э.н., доцент  Браиловская Т.Ю.

«13» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

экономической теории

к.э.н., доцент

 Подустов С.П.

«13» 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 часа)

Цель и задачи дисциплины

Главной целью «Регионального рынка труда» как научной дисциплины является изучение закономерностей функционирования регионального рынка труда, а также экономических и социальных отношений, возникающих на региональном рынке труда и предприятиях по поводу привлечения и использования ресурсов труда в современных условиях функционирования региональной экономики. У студентов должны быть сформированы основы знаний по теории регионального рынка труда, представление о предмете, наиболее фундаментальных понятиях, законах и проблемах рынка труда региона. В результате изучения дисциплины «Региональный рынок труда» раскрываются сущность функционирования регионального рынка труда, качества занятости; закономерности формирования спроса и предложения на региональном рынке труда, социально-трудовых отношений на рынке труда региона; подходы к исследованию проблем регионального рынка труда, как социально-экономического института.

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Региональный рынок труда» относится к дисциплинам по выбору профессионального цикла (БЗ.ДВ.2.2). Она взаимодействует также с целым рядом учебных дисциплин «Управленческий учет» и «Учет персонала», «Основы управления персоналом», «Трудовое право», «Организационное поведение», «Экономика и социология труда», «Статистика регионального рынка труда» и др.

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

общекультурные:

- способность диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы организации (ОК - 14);

профессиональные:

- знанием основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК - 4);

- владение навыками и методами сбора информации для анализа регионального рынка труда образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК – 48).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Региональный рынок, как важнейшее звено рыночной экономики региона.
2. Спрос и предложение на региональном рынке труда.
3. Функционирование регионального рынка труда.
4. Качество рабочей силы региона и заработная плата.
5. Мобильность на региональном рынке труда.
6. Безработица и занятость региона.
7. Внутренний региональный рынок труда организации.
8. Регулирование социально-трудовых отношений на региональном рынке труда.

В результате изучения дисциплины студент должен

- 1) Знать: основы современных подходов к управлению трудовыми ресурсами региона, сущность, задачи, закономерности, принципы функционирования регионального рынка труда; основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
- 2) Уметь: диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы организации в вопросах внутриорганизационного регионального рынка труда;
- 3) Владеть: навыками и методами сбора информации для анализа регионального рынка труда, образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с рабочей силой региона.

Аннотация рабочей программы дисциплины

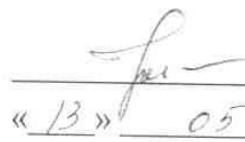
УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
 Е.В.Заведеев
«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

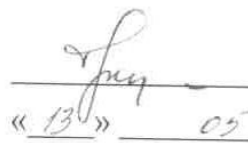
«Регламентация и нормирование труда»

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации»
Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР
Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

 Хадасевич Н.Р.
«13» 05 2015 г.

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

 Хадасевич Н.Р.
«13» 05 2015 г.

Цель дисциплины — обеспечение фундаментальной профессиональной подготовки студентов в области регламентации и нормирования труда, необходимой для осуществления деятельности по управлению персоналом организаций. В частности усвоение студентами теоретических и методологических основ регламентации и нормирования труда; овладение современными методами разработки регламентов труда, исследования рабочего времени, анализа трудовых процессов, нормирования труда, оценки и проектирования системы организации труда, рационализации трудовых процессов, оценки эффективности нормирования и регламентации труда; ознакомление с методами и организационными формами управления регламентацией и нормированием труда на предприятиях и в организациях как неотъемлемой части управления комплексным (техническим, организационным, экономическим, социальным) развитием предприятий (организаций); приобретение студентами основ практических навыков регламентации и нормирования труда на основе полученных знаний с учетом конкретных производственных условий.

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Регламентация и нормирование труда» относится к базовой (общеобразовательной) части профессионального цикла ООП (Б.3. В.18.) и базируется на совокупности таких дисциплин, как «Экономика и социология труда», «Основы организации труда» и «Управление персоналом организации».

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

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

- знает основы научной организации и нормирования труда, владеет навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест и умеет применять их на практике (ПК-10);
- знает основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом (ПК-28);
- владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры (ПК-29);
- владеет навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового

распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.) (ПК-30);

- знает основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями (ПК-31).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Теория регламентации труда персонала в организациях.
2. Методические основы регламентации управленческого труда,
3. Практика разработки и применения регламентов труда в организации
4. Сущность нормирования труда. Классификация норм и нормативов по
5. Классификация норм и нормативов по труду и затрат рабочего
6. Методы нормирования труда. Нормирование труда отдельных
7. Теория регламентации труда персонала в организациях.
8. Методические основы регламентации управленческого труда,
9. Практика разработки и применения регламентов труда в организации

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: основы научной организации и нормирования труда, владеет навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест и умеет применять их на практике, основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом, основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями.

Уметь: использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности.

Владеть: навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)

Аннотация рабочей программы дисциплины

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

Аннотация рабочей программы дисциплины

«РЕИНЖИНИРИНГ»

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации»
Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР
Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:
К.э.н., доцент


С.В. Катасонов
«12» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой
управления персоналом


Н.Р. Хадасевич
«13» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины является ознакомление студентов с проблематикой и областями использования реинжиниринга бизнес-процессов для реорганизации деятельности предприятия и систем управления персоналом на основе современных информационных технологий.

Основные задачи:

1. Моделирование бизнес-процессов:
2. Изучение организационно-методических вопросов проведения работ по реинжинирингу бизнес-процессов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО.

Дисциплина «Реинжиниринг бизнес процессов » относится к вариативной части цикла БЗ.В.ДВ.4.1 Профессионального цикла.

Логика построения структуры дисциплины отвечает логике деятельности будущих руководителей структурных подразделений организаций при принятии и анализе решений. Содержанием дисциплины является комплекс методов реинжиниринга, связанных с теорией общего менеджмента, теорией управления, теорией принятия решений, теорией бюрократии, социальной психологии и теорией игр.

Для изучения дисциплины требуются знания по курсам «экономическая теория», «менеджмент», «экономико-математические методы». Знание по данной дисциплине будут использоваться в курсах, связанных с обоснованием и принятием управленческих решений.

Для успешного освоения дисциплины необходимы знания основ методологии методов реинжиниринга, знания существующих методов, актуальных для реализации современной модели управления и основных положений осваиваемых по направлению подготовки дисциплин.

Знания, полученные в ходе освоения дисциплины, являются базой при освоении таких дисциплин как «Основы финансового менеджмента», «Основы управления персоналом», «Экономика и социология труда» и т.д.

Умения, полученные в ходе практических занятий, будут способствовать успешному прохождению всех видов практик, предусмотренных программой, и выполнению задач, связанных с разработкой и принятием управленческих решений в коммерческих, некоммерческих, государственных, муниципальных организациях.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Формируемые компетенции:

общекультурные:

- способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9);

Профессиональные

- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).

Основные дидактические единицы (разделы):

№ п/ п	Разделы (или темы) дисциплины
1	Реинжиниринг бизнес-процессов в системе организационного развития
2	Реинжиниринг бизнеса- новое направление стратегического менеджмента, основанного на бизнес-процессах.

3	Реинжиниринг бизнес-процессов предприятия на основе современных компьютерных технологий.
4	Общая характеристика работ по проведению бизнес реинжиниринга.
5	Технология структурного анализа бизнес-процессов.
6	Технология функционально-стоимостного анализа бизнес-процессов.
7	Технология динамического анализа бизнес-процессов.
8	Особенности перепроектированных бизнес-процессов и компаний, подвергнутых реинжинирингу.
9	Особенности организации управления в компаниях, подвергнутых реинжинирингу.
10	Реинжиниринг бизнес-процессов в системе реорганизации.
11	Самооценка уровня освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- принципы развития и закономерности функционирования организации;
- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;
- содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;
- основные бизнес- процессы в организации;

- типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;
- основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений;
- бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом;
- основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;

Уметь:

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
- принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом;
- оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;
- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом;
- диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение;
- оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом;
- исследовать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;

- принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность;
- принимать участие в разработке инвестиционных проектов направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом, и проводить их оценку.

Владеть:

- методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;
- методами разработки и реализации стратегий управления персоналом;
- современными технологиями управления 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);
- методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины

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

Аннотация рабочей программы дисциплины «Связи с общественностью в управлении персоналом»

Направление подготовки 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

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.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часов)

7. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основной целью дисциплины «Связи с общественностью в управлении персоналом» является раскрытие сущности связей с общественностью как творческой деятельности, влияющей на всю систему управления персоналом.

Другим целями освоения данной дисциплины являются : понимание места коммуникативных технологий связей с общественностью в формировании имиджа организации, жизнеспособной организационной культуры, изучение особенностей управления персоналом в организациях, занимающихся формированием общественного мнения и выявление возникающих проблем в коммуникативном пространстве организации (предприятия).

8. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Связи с общественностью в управлении персоналом» относится к дисциплинам по выбору вариативной части профессионального цикла (БЗ) по направлению 080400.62 «Управление персоналом» и логически, методологически связана с другими дисциплинами: «Командообразование», «Корпоративная и социальная ответственность», «Стратегическое управление персоналом» и другими дисциплинами. 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 кадровой работы на предыдущих курсах бакалавриата.

9. 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 занимать активную гражданскую позицию (ОК - 3);
- владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК - 5);

Профессиональных компетенций (ПК):

- знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК - 62).

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать: сущность категории «связи с общественностью», необходимость развития связей с общественностью, корпоративные коммуникационные каналы, условия формирования имиджа организации.

Уметь: анализировать внешнюю среду организации в интересах улучшения имиджа организации как работодателя..

Владеть: категориальным аппаратом в области связей с общественностью, навыками оценки организации работ по связям с общественностью и информационного обеспечения внутренних коммуникаций.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института

Е.В.Заведеев
« 18 » 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

« СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ »

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

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.

Общая трудоемкость дисциплины составляет __2__ зачетных единицы, __72__ часов.

3. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель курса – дать студентам теоретические знания и практические навыки необходимые для решения управленческих задач в области технологий работы с персоналом по направлению подготовки "Управление персоналом ", профилю подготовки Управление персоналом организации"

2.МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Учебная дисциплина « Современные технологии работы с персоналом » составной частью Основной Образовательной Программы по направлению подготовки 080400.62 " Управление персоналом", профилю " Управление персоналом организации. Дисциплина «СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ » входит в цикл БЗ.В.ДВ. 6.2. - Профессиональный цикл, дисциплины по выбору вариативной части .

Входными знаниями в дисциплину служат знания по дисциплинам - « Основы теории управления", " Экономика и социология труда", " Этика и психология деловых отношений", " Основы маркетинга, " Организационное поведение" , " Основы организации труда", " Мотивация и стимулирование трудовой деятельности", " Управление производительностью труда".

Материал данного курса используется в процессе работы по дисциплинам профильного цикла в 8 семестре, а также на производственной практике и при написании выпускной квалификационной работе (ВКР).

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-8 - готовностью к кооперации с коллегами , к работе на общий результат , обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми , контроля и оценки эффективности деятельности других;

ОК-9 - способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и нести ответственность за их результаты;

ПК-42 - умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

№ п/ п	Разделы (или темы) дисциплины
1	Объект, предмет, цели и задачи , содержание дисциплины "Современные технологии работы с персоналом" Актуальность дисциплины в условиях социально ориентированной рыночной экономики Взаимосвязь курса с другими дисциплинами Понятие технологии управления персоналом Составляющие технологии управления персоналом: найма, отбор, и прием; подбор и расстановка персонала; деловая оценка ; социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала; высвобождение персонала - их задачи и основное содержание Подразделения системы управления персоналом , разрабатывающие и реализующие технологию управления персоналом, их основные функции. Современные персонал -технологии
2	Технологии управления персоналом организации
3	МАРКЕТИНГ персонала
4	Наем, отбор и прием персонала, подбор и расстановка персонала
5	Деловая оценка персонала
6.1 .	Профориентация , социализация и трудовая адаптация персонала
6.2 .	Система непрерывного обучения

6.3 .	Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала
6.4 .	Управление деловой карьерой
6.5 .	Управление служебно-профессиональным продвижением персонала
7	Организация труда и рабочего места персонала Научный подход к организации труда
8	Высвобождение персонала
9	Информационные технологии управления персоналом
10	Аттестация персонала
11	Управление кадровым резервом
12	Управление нововведениями в кадровой работе

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений и 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;
- социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала

уметь:

- анализировать внутреннюю и внешнюю среду организации , выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
- принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом;
- 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.

владеть:

- методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом;
- методами реализации основных управленческих функций в сфере 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);

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института



Е.В.Заведеев

2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Социология

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

Бутенко Бутенко Н.А.
« 14 » 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

философии д.ф.н., профессор

Мархинин Мархинин В.В.
« 14 » 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет ____2____зачетных единиц (72час.)

Цель и задачи дисциплины:

Курс социологии ставит своей целью: дать студентам глубокие знания теоретических основ и закономерностей социологического познания во всем многообразии социологических направлений, школ и концепций, в том числе русской социологической школы; помочь студентам овладеть анализом и прогнозированием сложных социальных процессов, методикой проведения социологических исследований. Социология помогает студентам понять окружающие их социальные явления и процессы, изучает личность, социализацию и социальный контроль, межличностные отношения. Социология взаимодействует также с целым рядом курсов: социальная философия, история, мировая политика и международные отношения, экономика, политология, культурология.

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «социология относится гуманитарному, социальному и экономическому циклу Б1 Б.5 как курс по выбору обучающихся

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

а) общекультурные(ОК):

- знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1);
- знанием и пониманием законов развития природы, общества, мышления и умением оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности (ОК-2);
- способностью занимать активную гражданскую позицию (ОК-3);
- умением логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6);
- способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОК-7);

- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОК-8);
- умением критически оценивать личные достоинства и недостатки, конструктивно реагировать на критику в свой адрес (ОК-12).

Основные дидактические единицы (разделы):

- 1.Социология как научная дисциплина
2. История социологической мысли
3. Методика проведения социологического исследования.
4. Социальная структура общества.
5. Социальные институты и социальные организации: признаки, причины возникновения, основные виды, функции.
6. Социология личности.
7. Социология конфликта
8. Социология культуры
9. Экономическая социология

В результате изучения дисциплины студент должен

- 1)**Знать:** основные понятия социологии.
- 2)**Уметь:** применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности; ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе.
- 3)**Владеть:** навыками целостного подхода к анализу проблем общества.

Аннотация рабочей программы дисциплины



Аннотация рабочей программы дисциплины

«СТАНДАРТИЗАЦИЯ И СЕРТИФИКАЦИЯ ПЕРСОНАЛА»

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

К.э.н., доцент

 С.В. Катасонов
«15» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

управления персоналом

 Н.Р. Хадасевич
«15» 05 2015 г.

1.Цель освоения курса – дать студентам теоретические знания и практические навыки необходимые для решения управленческих задач в области "Стандартизации и сертификации персонала" по направлению подготовки "Управление персоналом" _____ профилю подготовки "Управление персоналом организации"

2.МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Учебная дисциплина «Стандартизация и сертификация персонала» является составной частью программ, по которым осуществляется подготовка по направлению 080400.62" Управление персоналом"профилю «Управление персоналом организации» . Дисциплина «Стандартизация и сертификация персонала» входит в блок Б3.В.ДО4- «Профессиональный блок . Обязательные дисциплины вариативной части".

Усвоение материала курса связано с использованием знаний смежных дисциплин.

Входными знаниями в дисциплину служат знания по «Документационному обеспечению управления персоналом"

Материал данного курса используется в процессе работы по дисциплинам 7,8 семестрах, а также на производственной практике и при написании выпускной квалификационной работе (ВКР).

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- знание основ кадрового планирования и умение применять их на практике(ПК-3);
- знание основ разработки и внедрения требований к должностям , критериям подбора и расстановки персонала и умение применять их на практике (ПК-5);
- владение навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала (ПК-43);
- умение составлять описание функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции) (ПК-44).

№ п/п	Разделы (или темы) дисциплины
-------	-------------------------------

1	Стандартизация- результат достижений науки и техники и передового опыта
1.1	Понятие стандартизация, уровни стандартизации
1.2.	Нормативные документы стандартизации
1.3.	Методы и системы стандартизации
1.4	Стандарт и качество
1.5	Международная стандартизация
2	Сертификация -гарантия качества
2.1	Основные понятия сертификации
2.2	Виды и порядок проведения сертификации
2.3	Системы сертификации
2.4	Международная сертификация
3	Квалификация и стандартизация персонала
3.1	Профессиональные стандарты
3.2	Современное состояние разработки профессиональных стандартов
3.3	Профтестирование
3.4	Корпоративные стандарты

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- основные стандарты , законы о труде , иные нормативно-правовые акты социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений.
- основы управления безопасностью организации и ее персонала

уметь:

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;
- разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала

владеть:

- методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналам.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института



Е.В.Заведеев

2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Статистика

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

к.э.н., доцент

 М.А.Залевская
« 14 » 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

д.э.н., профессор

 А.М.Пронина.
« 14 » 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 6 зачетных единиц (216 час.)

Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Статистика» является дать студентам необходимые знания, умения и навыки в области общей теории статистики, социально-экономической статистики и статистики финансов, то есть обучение студентов основным методам и приёмам статистики при сборе данных, их обработке, анализе и интерпретации, привить навыки самостоятельного, творческого использования теоретических знаний в практической деятельности экономиста.

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Статистика» относится к циклу Б.2. «Математический и естественнонаучный цикл» основной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению 080400.62 «Управление персоналом». Она является одной из фундаментальных дисциплин, формирующих профессиональное мышление менеджера и дающая выпускнику инструментарий для практической работы.

Предшествующими дисциплинами являются «Институциональная экономика», «Математика». Указанные связи дисциплины «Статистика» дают студентам системное представление о комплексе изучаемых дисциплин в соответствии с Федеральным Государственным образовательным стандартом, что обеспечивает соответствующий теоретический уровень и практическую направленность в системе обучения студентов.

В рамках дисциплины формируется предметно-методологическая база, необходимая для освоения последующих дисциплин цикла: «Статистические методы исследований в экономике», «Математические методы в управлении», «Учет и анализ (финансовый учет, управленческий учет, финансовый анализ)»

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие компетенций:

общекультурных:

- владением методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования (ОК-16).

профессиональных:

- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала (ПК-41);
- владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59).

Основные разделы:

Теория статистики. Социально-экономическая статистика.

В результате изучения дисциплины студент должен

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

1) Знать:

- основные понятия и категории статистики;
- принципы изучения массовых явлений;
- принципы и методы организации сбора статистических данных;
- принципы и методы обработки результатов статистического наблюдения;
- приёмы и методы анализа статистических показателей;
- нормативные правовые документы, регламентирующие статистическую деятельность.

2) Уметь:

- использовать в профессиональной деятельности основные методы обработки и анализа данных наблюдения и эксперимента;
- рассчитывать статистические показатели, характеризующие деятельность предприятия (организации, фирмы);
- интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей;

3) *Владеть:*

- навыками организации и проведения сплошного и несплошного наблюдения;
- приёмами и методами статистики по сбору первичной информации и её первичному контролю;
- навыками осуществления обработки данных статистическими методами;
- навыками проведения статистического исследования изменений в социально-экономических процессах;
- навыками использования показателей для проведения статистического анализа деятельности предприятия.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

 Е.В.Заведеев

«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Статистика рынка труда

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

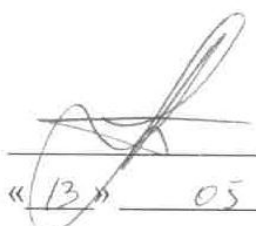
к.э.н., доцент

 Браиловская Т.Ю.
«13» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

экономическая теория

к.э.н., доцент

 Подустов С.П.
«13» 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа)

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Статистика рынка труда» является приобретение теоретических и практических знаний в системе статистических показателей, отражающих состояние и развитие явлений и процессов на рынке труда, формирование способности анализировать и оценивать статистическую информацию рынка труда для выработки кадровой политики, анализа и изыскания резервов улучшения использования рабочей силы.

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Статистика рынка труда» относится к обязательным дисциплинам вариативной части математического и естественнонаучного цикла (Б2.В.ОД.1). Данная дисциплина формирует предметно-специфическое мышление и дает выпускнику-бакалавру инструментарий для практической работы. Она находится на стыке дисциплин, обеспечивающих базовую и специальную подготовку студентов.

Изучение дисциплины «Статистика рынка труда» базируется на сумме знаний и навыков, полученных студентами в ходе изучения таких дисциплин как «Математика», «Статистика», «Демография», «Миграциология», «Информатика», «Экономическая теория», «Социология», «Экономика организации», «Рынок труда», «Ведение в управление персоналом».

В рамках дисциплины формируется предметно-методологическая база, необходимая для освоения дисциплин профессионального цикла «Экономика управления персоналом», «Управленческий учет и учет персонала», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Стратегическое управление персоналом», «Анализ и планирование трудовых показателей в организации», «Управление производительностью труда», «Внутрифирменное планирование», «Управление трудовыми ресурсами», «Экономика трудовых ресурсов».

Указанные связи дисциплины «Статистика рынка труда» дают системное представление о комплексе изучаемых дисциплин в соответствии с Федеральным Государственным образовательным стандартом, что обеспечивает соответствующий теоретический уровень и практическую направленность в системе обучения студентов-бакалавров.

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

общекультурные компетенции (ОК):

- способностью диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОК-14).
- владением основными методами, способами и средствами получения, хранения и
- переработки информации, наличием навыков работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-18).

профессиональные компетенции (ПК):

- владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59).

Основные дидактические единицы (разделы):

34. Социально-экономическое значение статистического изучения рынка труда.
35. Статистика экономической активности, занятости и безработицы.
36. Баланс трудовых ресурсов.
37. Статистика затрат на рабочую силу и оплаты труда работников.

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: основные понятия и инструменты статистики рынка труда: систему статистических показателей рынка труда, источники статистической информации и основные методики статистического наблюдения рынка труда.

Уметь: решать типовые задачи статистики рынка труда, используемые при принятии управленческих решений; организовать статистическое наблюдение рынка труда; провести целенаправленный анализ с применением соответствующих статистических методов и содержательно интерпретировать полученные производные статистические показатели на базе своих профессиональных представлений и навыков.

Владеть: статистическими методами решения типовых организационно-управленческих задач: навыками расчёта основных индикаторов статистика

рынка труда, характеризующих рынок труда; навыками самостоятельной работы, самоорганизации организации выполнения поручений.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Э.В. Заведеев

« 18 » 05 20 15 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Стратегическое управление персоналом»

Направление подготовки 080400.62 Управление персоналом

Профиль (магистерская программа «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника - бакалавр

Форма обучения (очная, заочная) - очная, заочная

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 4 зачетных единицы (144 часа)

Цели освоения дисциплины:

Целями освоения дисциплины «Стратегическое управление персоналом» являются: формирование у студентов системы знаний в области теории и практики стратегического управления организации и ее персоналом, что поможет будущим руководителям организаций и служб управления персоналом приобрести профессиональный опыт качественного и обоснованного принятия стратегических решений; формирование у студентов понимания методологических и методических основ стратегического управления организацией и ее персоналом в условиях нестабильной, быстро изменяющейся внешней среды; получение знаний и навыков проведения анализа внешней и внутренней среды организации в целом и в области персонала, формирования миссии и целей управления организацией и ее персоналом; освоение методов разработки стратегических альтернатив и выбора стратегии организации и стратегии управления персоналом; выработка навыков освоения и внедрения мероприятий по реализации стратегии организации и стратегии управления персоналом.

Место дисциплины в структуре ООП: Дисциплина «Стратегическое управление персоналом» относится к профессиональному циклу дисциплин и входит в его базовую часть БЗ.В.ОД.2 Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям формируются изучением следующих дисциплин: «Экономика организации», «Основы управления персоналом», «Основы кадровой политики и планирование персонала». Дисциплина «Стратегическое управление персоналом» является предшествующей для дисциплин «Кадровые риски и их оценка»

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины *профессиональные*:

- знанием основ стратегического управления персоналом и умением применять их на практике (ПК-2);
- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала (ПК-41);
- умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-42);

- владением навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала (ПК-43).

Основные дидактические единицы (разделы):

Стратегическое управление персоналом

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать: основы стратегического управления персоналом и умением применять их на практике;

уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.;

владеть: культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала, навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Е.В.Заведеев

2015г.



Аннотация рабочей программы дисциплины «Технологии кадрового менеджмента»

Направление подготовки 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

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.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основной целью освоения дисциплины «Технологии кадрового менеджмента» является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по использованию кадровых технологий.

Другими целями освоения данной дисциплины являются: изучение целей, задач, методов, этапов и видов кадрового планирования, в т.ч. зарубежного опыта, уметь оценивать и управлять человеческим капиталом, оценивать остроту некоторых современных проблем кадровых технологий.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Технологии кадрового менеджмента» относится к дисциплинам по выбору (Б 3.В.ДВ.10). Дисциплина базируется на знаниях стратегического управления персоналом, управления трудовыми ресурсами, анализ и планирование трудовых показателей в организации и других дисциплин.

Является предшествующей для дисциплин «Развитие персонала организации», «Современные технологии работы с персоналом», «Внутрифирменное планирование».

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

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

-готовность кооперации с коллегами , к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроль и оценка эффективности деятельности других (ОК – 8),

профессиональных компетенций (ПК):

- знание основ кадрового планирования и умение применять их на практике (ПК-3);

- владение методами деловой оценки персонала при найме и готовность применять их на практике (ПК-7).

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: основные технологий кадрового менеджмента, в т.ч. кадрового планирования, мотивации персонала, формирования стабильного коллектива, планирования карьеры и современные проблемы в этой области.

Уметь: использовать технологии кадрового менеджмента с целью повышения социально – экономической эффективности работы организации (предприятия), оценивать человеческий капитал организации (предприятия).

Владеть: методами кадрового планирования и оценки персонала, формирования стабильного коллектива и развития персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Е.В.Заведеев

«18» 05 2015 г.



Аннотация рабочей программы дисциплины «Управление персоналом организации»

Направление подготовки 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

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 4 зачетных единицы, 144 часа.

1. Цели освоения дисциплины:

Основной целью освоения дисциплины «Управление персоналом организации» является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по управлению персоналом организации в современных условиях.

Другими целями освоения данной дисциплины являются: изучение технологии управления и развития персонала, формирование стратегии управления персоналом, анализ социально-экономической эффективности управления персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Дисциплина «Управление персоналом организации» относится к профессиональному циклу (Б 3). Дисциплина базируется на знаниях по «основам теории управления», «основам управления персоналом», «рынку труда», «этике деловых отношений» и других дисциплин.

Является предшествующей для дисциплин «маркетинг персонала», «конфликтология», «организационное поведение».

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

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

- знанием основ стратегического управления персоналом и умением применять их на практике (ПК-2);
- знанием основ кадрового планирования и умением применять их на практике (ПК-3);
- знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умением применять их на практике (ПК-5);
- знанием основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала и умеет применять их на практике (ПК-6);
- владением методами деловой оценки персонала при найме и готовностью применять их на практике (ПК-7);
- знанием основ профориентации персонала и умением применять их на практике (ПК-8);
- знанием принципов формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и умением применять их на практике (ПК-9);
- знанием видов, форм и методов обучения персонала (ПК-12);
- знанием основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и умением применять их на практике (ПК-13);

- знанием основ организации работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-14);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала (в том числе аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);
- умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала (в том числе аттестации) и владением навыками проведения текущей деловой оценки (в том числе аттестации) различных категорий персонала (ПК-16);
- знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умением применять их на практике (ПК-17);
- умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-42);
- владением навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала (ПК-43);
- умением составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции) (ПК-44);
- владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала (ПК-49);
- владением навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-50);
- умением оценить эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-51);
- знанием основ оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-52);
- готовностью к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала (ПК-75).

Основные дидактические единицы (разделы):

1.	Технологии управления персоналом
2.	Стратегия управления персоналом
3.	Комплектование кадров
4.	Управление развитием персонала
5.	Оценка эффективности управления персоналом

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: технологии управления и развития персоналом, основы стратегии управления персоналом.

Уметь: применять современные технологии управления персоналом, принципы кадрового планирования.

Владеть: навыками комплектования кадров и оценки эффективности управления персоналом

Аннотация рабочей программы дисциплины

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

Аннотация рабочей программы дисциплины

«УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ»

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации»
Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР
Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:
К.э.н., доцент

 С.В. Катаронов
«12» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой
управления персоналом

 Н.Р. Хадасевич
«13» 05 2015 г.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

4. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины является ознакомление студентов с проблематикой и областями использования изучаемых компетенций по дисциплине, сформировать умение проектирования на основе современных информационных технологий.

Основные задачи:

1. Моделирование бизнес-процессов:

2. Изучение организационно-методических вопросов проведения работ по реинжинирингу бизнес-процессов.

5. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО.

Дисциплина «Управление проектами» (БЗ.В.ДВ.4.2) относится к вариативной части профессионального цикла.

Логика построения структуры дисциплины отвечает логике деятельности будущих руководителей структурных подразделений организаций при принятии и анализе решений.

Для изучения дисциплины требуются знания по курсам «экономическая теория», «менеджмент», «экономико-математические методы». Знание по данной дисциплине будут использоваться в курсах, связанных с обоснованием и принятием управленческих решений.

Знания, полученные в ходе освоения дисциплины, являются базой при освоении таких дисциплин как «Основы финансового менеджмента», «Основы управления персоналом», «Экономика и социология труда» и т.д.

Умения, полученные в ходе практических занятий, будут способствовать успешному прохождению всех видов практик, предусмотренных программой, и выполнению задач, связанных с разработкой и принятием управленческих решений в коммерческих, некоммерческих, государственных, муниципальных организациях.

6. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ

В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Формируемые компетенции:

общекультурные:

- способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9);

Профессиональные

- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).
- способность вносить вклад в планирование , создание и реализацию проектов в области управления персоналом (ПК-74)

№ п/п	Разделы (или темы) дисциплины
1	Основы управления проектами
2	Разработка проекта
3	Современные методы и средства организационного моделирования проектов
4	Современная концепция маркетинга в управлении проектами
5	Разработка проектной документации экспертиза

	проекта (2час)
6	Экспертиза проектов Закупки и торги Основные положения и законодательное обеспечение
7	функции управления проектами
8	подсистемы управления проектами
9	менеджмент качества проекта
10	управление ресурсами проекта
10.1	управление командой проекта
10.2	управление рисками
10.3	управление коммуникациями проекта

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- принципы развития и закономерности функционирования организации;
- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;
- содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;
- основные бизнес- процессы в организации;
- типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;
- основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений;
- бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом;
- основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;

Уметь:

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
- принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом;
- оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;
- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом;
- диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение;
- оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом;
- исследовать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность;
- принимать участие в разработке инвестиционных проектов направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом, и проводить их оценку.

Владеть:

- методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;
- методами разработки и реализации стратегий управления персоналом;
- современными технологиями управления 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);

методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Е.В.Заведеев

“ 14 ”

05

2015 г.



Аннотация рабочей программы дисциплины

Управление производительностью труда

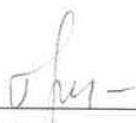
Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

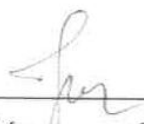
Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

 Хадасевич Н.Р.
« 14 » 05 2015 г.

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

 Хадасевич Н.Р.
« 14 » 05 2015 г.

Цель дисциплины — обеспечение фундаментальной профессиональной подготовки студентов в области управления производительностью труда, необходимой для осуществления деятельности по управлению персоналом организаций. Усвоение современных теоретических представлений о производительности труда, ее роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала; овладение основами методики анализа, выявления и решения важнейших проблем производительности труда, управление ею как на микро-, так и на макроуровне; приобретение базовых навыков практической работы в области анализа основных процессов и показателей формирования и использования трудового потенциала.

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Управление производительностью труда» относится к вариативной части профессионального цикла ООП (Б.З. ДВ1.) и базируется на совокупности таких дисциплин, как «Экономика организации», «Статистика», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Экономика и социология труда», «Основы безопасности труда». Данная дисциплина обеспечивает такие дисциплины, как «Управленческий учет и учет персонала», «Оплата труда персонала», «Управление социальным развитием организации» и др.

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

Формируемые компетенции:

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

Владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40).

Способен проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58).

Владеет важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59).

Знает основы проведения аудита и контроллинга персонала и умеет применять их на практике (ПК-60).

Знает основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-77).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Теоретические основы производительности труда.
2. Показатели и методы измерения производительности труда.
3. Факторы и резервы роста производительности труда.
4. Управление производительностью и эффективностью труда.
5. Методы стимулирования производительности труда.
6. Теоретические основы производительности труда.
7. Показатели и методы измерения производительности труда.
8. Факторы и резервы роста производительности труда.
9. Управление производительностью и эффективностью труда.

В результате изучения дисциплины студент должен:

- знать базовые основы современной теории и методологии производительности труда;
- владеть важнейшими методами экономического анализа, используемыми в производительности труда;
- уметь выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые социально-экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала, формировать предложения (рекомендации) по их возможному решению.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института


Е.В.Заведеев
«18» 05 2015 г.


Аннотация рабочей программы дисциплины «Управление социальным развитием персонала»

Направление подготовки 080400.62 Управление персоналом

Профиль (магистерская программа) «Управление персоналом организации»

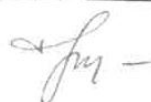
Квалификация (степень) выпускника - бакалавр

Форма обучения (очная, заочная) - очная, заочная

Составитель программы:

 к.п.н., доцент Кузнецова М.Е.
«19» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой

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

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 4 зачетных единицы (144 часа)

Целью курса «Управление социальным развитием персонала» является – формирование и развитие профессиональной компетенции будущего менеджера в области управления социальным развитием персонала.

Задачами курса являются:

- Освоение понятийного аппарата управления социальным развитием персонала.
- Изучение и освоение комплекса теоретических и методических знаний в области социального управления.
- Приобретение и развитие практических навыков, связанных с применением современных социальных технологий в области управления персоналом.
- Расширить представления студентов о месте и роли менеджера в развитии человеческих ресурсов организации.

Место дисциплины в структуре ООП: Дисциплина относится к базовым дисциплинам профессионального цикла (БЗ.Б26). Курс концептуально и содержательно связан с рядом социально-гуманитарных, общепрофессиональных и специальных курсов дисциплин. Информационно-методологическая основа курса закладывается в основном при изучении Экономической теории, Социологии, Культурологии и Философии, которые формируют у студентов понимание базисных понятий и категорий, важных для успешного основания организационной теории: общество, социальная группа, культура, макро- и микроэкономическое окружение, система и др., а также ряд учебно-интеллектуальных навыков, связанных с анализом социальных и экономических объектов и явлений. Для других управленческих курсов – Менеджмента, Маркетинга, Организационного поведения, Стратегического менеджмента, Исследования систем управления, Управленческих решений, Управления персоналом теория организации создает информационно-теоретическую основу, помогая более успешно освоить методологические и технологические аспекты процесса управления организациями, как в целом, так и в отдельных его сферах.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

профессиональные:

- владением навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ПК-37);
- владение навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом (ПК-38);
- владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57);
- способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64);
- способность и готовность участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Сущность и содержание управления социальным развитием организации
2. Социальная политика
3. Факторы повышения качества трудовой жизни работников

В результате изучения дисциплины студент должен

1) Знать:

- содержание и направление социальной деятельности;
- структуру и потенциал социальной организации;
- модели социальной политики;
- методику разработки и выбора социальной стратегии организации;
- отечественный и зарубежный опыт регулирования социально-трудовых проблем;
- основы управления развитием социальной сферы;
- современные тенденции и принципы управления социальным развитием организации.

2) Уметь:

- проводить анализ и оценку эффективности социальных стратегий организации;

- оценивать уровень социального управления;
- проводить анализ и оценку влияния социальной политики государства на деятельность организации;
- разрабатывать социальную стратегию на основе социального паспорта организации и социально-экономических условий.

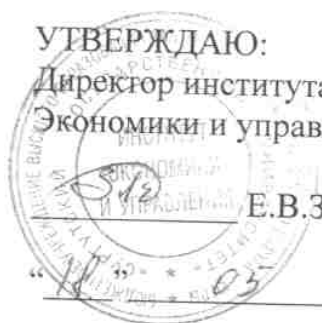
3) Владеть

- методами реализации основных управленческих функций;
- экономическими методами анализа потребителей, производителей, собственников ресурсов и государства.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института
Экономики и управления

 Е.В.Заведеев

«13» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

«Управленческий учет и учет персонала»

Направление подготовки **080400.62 Управление персоналом**

Профиль (магистерская программа) **«Управление персоналом организации»**

Квалификация (степень) выпускника - бакалавр

Форма обучения (очная, заочная) - очная, заочная

Составитель программы:



к.п.н., доцент Кузнецова М.Е.

«13» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой



к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.

«13» 05 2015 г.

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

Цели освоения дисциплины:

Целью изучения дисциплины «Управленческий учет и учет персонала» является подготовка бакалавров, в получении профессиональных знаний по управленческому учету и учету персонала, направленных на управление персоналом хозяйствующих субъектов.

Задачи:

- получение системы знаний об управленческом учете и учете персонала как механизма управления кадровой политикой организации;
- получение и закрепление навыков подготовки и представления менеджерам информации в целях управления организацией, в том числе ее кадрами, для оперативного контроля и оценки результатов работы предприятия, планирования и координации развития организации и ее персонала;
- развитие способностей находить организационно-управленческие и экономические решения на основе данных управленческого учета и учета персонала.

Место дисциплины в структуре ООП: Дисциплина «Управленческий учет и учет персонала» относится к профессиональному циклу дисциплин и входит в его базовую часть БЗ Б5. Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям формируются изучением следующих дисциплин: «Экономическая теория»,

«Математика», «Экономика организации», «Основы управления персоналом». Дисциплина «Управленческий учет и учет персонала» является предшествующей для дисциплин «Экономический анализ» и «Оплата труда персонала».

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины профессиональные:

- Владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (составляет документы о поощрениях и взысканиях) (ПК-32).
- Знает основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию (ПК-33).

- Способен провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации (ПК-63);
- Знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности
- инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях

инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-77).

Основные дидактические единицы (разделы):

- Управленческий учет как элемент системы управления предприятием.
- Учет персонала.

В результате изучения дисциплины студент должен

1) Знать:

- перспективы адаптации управленческого учета к международным стандартам;
- основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию;
- методы управленческого учета;
- методику планирования, учета, анализа, контроля и мотивации сегментов бизнеса; основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;
- особенности учета персонала предприятия;
- правила отражения движения рабочей силы в нормативных документах и на счетах бухгалтерского учета.

2) Уметь:

- формировать, обобщать и использовать информацию об активах, капитале и обязательствах организации для целей управления;

- проводить исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации;
- соизмерять доходы с расходами по центрам ответственности;
- осуществлять учет персонала организации составлять отчетность.

3) Владеть

- методологией обработки учетной информации на предприятии и в его структурных подразделениях;
- навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (составляет документы о поощрениях и взысканиях);
- методикой составления внутренних отчетов;
- методами осуществления контроля за правильным, рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов;
- методикой отражения операций по учету персонала на синтетических и аналитических счетах.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

 Е.В.Заведеев

20 15 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Учебная практика»

Направление подготовки **080400.62 Управление персоналом**

Профиль (магистерская программа) «**Управление персоналом организации**»

Квалификация (степень) выпускника - бакалавр

Форма обучения (очная, заочная) - очная, заочная

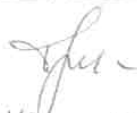
Составитель программы:



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 3 зачетных единицы, 108 часов

Учебная практика является составной частью учебного процесса подготовки бакалавров. Во время практики происходит закрепление и конкретизация результатов теоретического обучения, приобретение студентами практических навыков и компетенций по избранной деятельности.

Целью практики является закрепление теоретических знаний, полученных при изучении курсов «Управление персоналом», «Основы теории управления» и др; развитие и накопление навыков по анализу и совершенствованию организации системы управления персоналом.

Задачи:

- Изучение организационно-методических и нормативно-технических документов в подсистемах управления персоналом;
- Анализ персонала по категориям;
- Анализ предприятия.

Место дисциплины в структуре ООП: Б. 5.П Практика предусматривает применение теоретических знаний на практике. Сбор материала и анализ документов.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

общекультурные (ОК)

умением логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6);

знанием и умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности (ОК-10);

профессиональными (ПК)

знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике (ПК-1);

знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями (ПК-31);

Основные дидактические единицы (разделы):

- Подготовительный.
- Производственный.
- Заключительный.

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

- Перечень организационно-методических и нормативно-правовых документов;
- Местонахождение нормативно-правовых документов;
- Категории персонала;
- Методы сбора информации.

Уметь:

- Анализировать кадровую политику организации;
- Составлять и давать оценку документам, сопровождающим систему управления персоналом;

Владеть:

- Умением составлять отчеты;
- Умением собирать и обрабатывать информацию;
- Навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки Эффективности деятельности других

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Е.В.Заведеев

« 13 » 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Физическая культура

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

 Пешкова Н.В.
« 13 » 05 2015 г.

Заведующий кафедрой
к.п.н., доцент

 Пешкова Н.В.
« 13 » 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 2 зачетные единицы (400 часов)

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является формирование физической культуры личности и способности направленного использования разнообразных средств физической культуры, спорта и туризма для сохранения и укрепления здоровья, психофизической подготовки и самоподготовки к будущей профессиональной деятельности.

Для достижения поставленной цели предусматривается решение следующих воспитательных, образовательных, развивающих и оздоровительных задач:

- понимание роли физической культуры в развитии личности и подготовке ее к профессиональной деятельности;
- знание научно-биологических и практических основ физической культуры и здорового образа жизни;
- формирование мотивационно–ценностного отношения к физической культуре, установки на здоровый стиль жизни, физическое самосовершенствование и самовоспитание, потребности в регулярных занятиях физическими упражнениями и спортом;
- овладение системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, психическое благополучие, развитие и совершенствование психофизических способностей, качеств и свойств личности, самоопределение в физической культуре;
- обеспечение общей и профессионально-прикладной физической подготовленности, определяющей психофизическую готовность студента к будущей профессии;
- приобретение опыта творческого использования физкультурно-спортивной деятельности для достижения жизненных и профессиональных целей.

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина « Физическая культура » относится к циклу дисциплин «Физическая культура Б4 Б.1»

Является предшествующей для дисциплин «.....»

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Общекультурная (ОК):

- способность придерживаться этических ценностей и здорового образа жизни (ОК-22).

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Основы здорового образа жизни. Средства физической культуры в регулировании работоспособности.
2. Освоение различных видов двигательной активности. Основы методики и организации самостоятельных занятий физическими упражнениями.
3. Основы оздоровительной тренировки в избранном виде спорта.
4. Физическая культура в профессиональной деятельности бакалавров.

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

основы физической культуры и понимать ее роль в развитии человека и подготовке специалиста

Уметь:

использовать средства физической культуры для повышения своих функциональных и двигательных возможностей, достижения личных жизненных и профессиональных целей.

Владеть:

системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств (с выполнением установленных нормативов по общей физической и спортивно-технической подготовке);

Аннотация рабочей программы дисциплины



УТВЕРЖДАЮ:

Директор института
Экономики и управления

Е.В.Заведеев

«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Экономика организации»

Направление подготовки 080400.62 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации»
Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР
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.

«18» 05 2015 г.

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

Цель и задачи дисциплины

Основной целью дисциплины является формирование основ экономического мышления и обоснования принимаемых экономических решений в рыночных условиях.

Задачами дисциплины являются:

- формирование у студентов комплекса теоретических знаний об экономике организации;
- овладение навыками исследования социально-экономических проблем в организации на основе экономических показателей использования ресурсов организации;
- организация рациональных форм оплаты труда персонала на основе мотивации труда.

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Экономика организации» относится к базовой части гуманитарного, социального и экономического цикла (Б1) и является предшествующей для дисциплин «Рынок труда», «Основы финансового менеджмента» «Управление персоналом организации».

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

- способности диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОК - 14);

Профессиональных компетенций (ПК):

- знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и изменением применять их на практике (ПК - 17);

- владением навыками анализа экономических показателей деятельности и организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а

так же навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК - 40);

- знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала (ПК - 47);

- владение навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК - 48);

- умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его использование (ПК - 54);

- знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК - 56);

- знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления инвестированием и финансирования программ развития персонала (ПК - 77).

Основные дидактические единицы (разделы):

Организация – основное звено экономики.

Производственные ресурсы организации.

Трудовые ресурсы организации.

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: основы экономики организации, в том числе рациональное и эффективное использование всех ресурсов организации, основ мотивации и стимулирования персонала.

Уметь: оценивать социально-экономическое положение в организации, в том числе с учетом оценки эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом.

Владеть: навыками анализа экономических показателей в организации, способностью анализировать социально-экономические проблемы в организации, в том числе в области оплаты труда персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Экономики и управления
Е.В.Заведеев



«18» 05 2015 г.

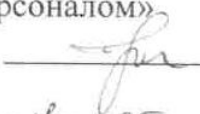
Аннотация рабочей программы дисциплины «Экономика организации. продолжение»

Направление подготовки 080400.62 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации»
Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР
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.

«18» 05 2015 г.

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

Цель и задачи дисциплины

Основной целью дисциплины является формирование основ экономического мышления и обоснования принимаемых экономических решений в рыночных условиях.

Задачами дисциплины являются:

- формирование у студентов комплекса теоретических знаний об экономике организации;
- овладение навыками исследования социально-экономических проблем в организации на основе экономических показателей использования ресурсов организации;
- организация рациональных форм оплаты труда персонала на основе мотивации труда.

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Экономика организации» относится к базовой части гуманитарного, социального и экономического цикла (Б1) и является предшествующей для дисциплин «Рынок труда», «Основы финансового менеджмента» «Управление персоналом организации».

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

- способности диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОК - 14);

Профессиональных компетенций (ПК):

- знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и изменением применять их на практике (ПК - 17);

- владением навыками анализа экономических показателей деятельности и организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а так же навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК - 40);

- знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала (ПК - 47);

- владение навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК - 48);

- умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его использование (ПК - 54);

- знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК - 56);

- знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления инвестированием и финансирования программ развития персонала (ПК - 77).

Основные дидактические единицы (разделы):

Экономические и финансовые показатели работы организации.

Эффективность социально-экономической деятельности персонала.

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: основы экономики организации, в том числе рациональное и эффективное использование всех ресурсов организации, основ мотивации и стимулирования персонала.

Уметь: оценивать социально-экономическое положение в организации, в том числе с учетом оценки эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом.

Владеть: навыками анализа экономических показателей в организации, способностью анализировать социально-экономические проблемы в организации, в том числе в области оплаты труда персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института



Е.В.Заведеев

2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Экономика управления персоналом

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

 Хадасевич Н.Р.
«15» 05 2015 г.

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

 Хадасевич Н.Р.
«15» 05 2015 г.

Целью освоения дисциплины **«Экономика управления персоналом»** являются овладение студентами навыками, базовыми умениями и комплексом знаний в области экономических отношений, возникающих в процессе управления персоналом организации, ознакомление с механизмами и формами практической реализации этих отношений. Учебные задачи дисциплины: усвоение современных теоретических

представлений об экономических механизмах и методах управления персоналом; экономических факторах и условиях, обеспечивающих эффективное управление персоналом; овладение основами методологии и методики анализа, выявления и решения важнейших экономических проблем в области управления персоналом организации; приобретение базовых навыков практической работы в области анализа основных экономических процессов и показателей деятельности организации в области управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Экономика управления персоналом» относится к базовой части профессионального цикла ООП (Б.З. Б.З.) и базируется на совокупности таких дисциплин, как «Управление персоналом организации», «Экономика и социология труда», в свою очередь является базовой дисциплиной для таких дисциплин, как «Внутрифирменное планирование», «Кадровые риски и их оценка».

ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Формируемые компетенции:

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

- владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40).
- способен проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58).

- владеет важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК - 59)
- знает основы проведения аудита и контроллинга персонала и умеет применять их на практике (ПК - 60)

Основные дидактические единицы (разделы):

1. Теоретические основы формирования экономических эффективных систем управления персоналом
2. Экономическая оценка трудового потенциала персонала организации
3. Экономический анализ системы управления персоналом
4. Анализ, планирование и контроль управления персоналом
5. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом
6. Основные направления повышения эффективности системы управления персоналом

В результате изучения дисциплины студент должен

знать основы проведения аудита персонала;

владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т. ч. производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению;

уметь проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института


Е.В.Заведеев
«18» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Экономическая теория

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:


Тройнюкова Т.П.
«13» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой экономической теории

к.э.н., доцент


Подустов С.П.
«13» 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа)

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Экономическая теория» является формирование теоретических и практических навыков анализа экономических закономерностей в различных сферах человеческой деятельности. Это обусловлено тем, что жизнь современного человека определяется экономикой. Когда общество благополучно экономически, то в нём царят удовлетворённость, порядок и мир.

Поэтому для каждого будущего специалиста высшей квалификации важно овладеть экономической культурой.

Курс экономической теории способствует изучению законов и принципов рациональной экономики, позволяет правильно оценивать сложные экономические процессы.

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Экономическая теория» входит в относится к циклу дисциплин **БЗ Б1** и является обязательной для изучения. Дисциплина базируется на знаниях элементарной математики, обществознания.

Экономическая теория занимает особое **место** среди социально-гуманитарных дисциплин т.к. экономическая теория является общетеоретической основой системы экономических наук:

- Отраслевых (экономика промышленности, экономика труда, банковское дело и др.)
- Функциональных (финансы, ценообразование, менеджмент, статистика, моделирование экономических процессов и др.)
- Экономических наук на стыке с другими науками (мировая экономика, экономическая психология, демография, эконометрика, экономическая география и др.)

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

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

Общекультурными (ОК):

- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5);
- способностью находить организационно- управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовности нести ответственность за их результаты (ОК-9);
- осознанием социально-экономической значимости будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК 13);
- способностью диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОК-14);

Основные дидактические единицы (разделы):

38.Предмет и метод экономической теории;

39.Базовые экономические понятия;

40.Рыночная система: спрос и предложение;

41.Поведение потребителя в рыночной экономике;

42.Производство экономических благ;

43.Фирма как совершенный конкурент;

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: закономерности функционирования современной экономики на микроуровне; основные понятия, категории и инструменты экономической теории и прикладных экономических дисциплин; основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микроуровне; основные особенности российской экономики, ее институциональную структуру, направления экономической политики государства;

Уметь: анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микроуровне; строить на основе описания ситуаций теоретические модели, анализировать и содержательно интерпретировать

полученные результаты; прогнозировать на основе стандартных теоретических моделей поведение экономических агентов, развитие экономических процессов и явлений, на микроуровне.

Владеть: основными инструментами производственной политики фирмы и хозяйствующего субъекта на микроуровне; современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микроуровне;

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

  Е.В.Заведеев

«13» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Экономическая теория. Продолжение

Направление подготовки: 080400.62 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: БАКАЛАВР

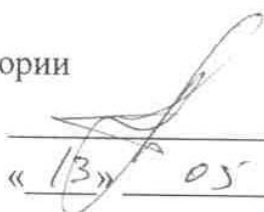
Форма обучения: ОЧНАЯ

Составитель программы:

 Тройнюкова Т.П.
«13» 05 2015 г.

Заведующий кафедрой экономической теории

к.э.н., доцент

 Подустов С.П.
«13» 05 2015 г.

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часа)

Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Экономическая теория» является формирование теоретических и практических навыков анализа экономических закономерностей в различных сферах человеческой деятельности. Это обусловлено тем, что жизнь современного человека определяется экономикой. Когда общество благополучно экономически, то в нём царят удовлетворённость, порядок и мир.

Поэтому для каждого будущего специалиста высшей квалификации важно овладеть экономической культурой.

Курс экономической теории способствует изучению законов и принципов рациональной экономики, позволяет правильно оценивать сложные экономические процессы.

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Экономическая теория» входит и относится к циклу дисциплин Б1 и является обязательной для изучения. Дисциплина базируется на знаниях элементарной математики, обществознания.

Экономическая теория занимает особое место среди социально-гуманитарных дисциплин т.к. экономическая теория является общетеоретической основой системы экономических наук:

- Отраслевых (экономика промышленности, экономика труда, банковское дело и др.)
- Функциональных (финансы, ценообразование, менеджмент, статистика, моделирование экономических процессов и др.)
- Экономических наук на стыке с другими науками (мировая экономика, экономическая психология, демография, эконометрика, экономическая география и др.)

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

Общекультурными (ОК):

- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5);
- способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовности нести ответственность за их результаты (ОК-9);
- осознанием социально-экономической значимости будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-13);
- способностью диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОК-14).

Основные дидактические единицы (разделы):

44. Типы рыночных структур: конкуренция и монополия;
45. Типы рыночных структур: несовершенная конкуренция. Антимонопольное законодательство;
46. Рынок труда. Распределение доходов;
47. Рынки капитала и земли;
48. Общее равновесие и экономическая эффективность;
49. Экономика информации, неопределенности и риска;
50. Институциональные аспекты рыночного хозяйства;
51. Теория общественного выбора.

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: закономерности функционирования современной экономики на микроуровне; основные понятия, категории и инструменты экономической теории и прикладных экономических дисциплин; основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микроуровне; основные особенности российской экономики, ее институциональную структуру, направления экономической политики государства;

Уметь: анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микроуровне; строить на основе описания ситуаций

теоретические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты; прогнозировать на основе стандартных теоретических моделей поведение экономических агентов, развитие экономических процессов и явлений, на микроуровне.

Владеть: основными инструментами производственной политики фирмы и хозяйствующего субъекта на микроуровне; современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микроуровне.

Аннотация рабочей программы дисциплины

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
 Е.В.Заведеев
«14» 05 2015 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Этика деловых отношений»

Направление подготовки 080400.62 Управление персоналом

Профиль (магистерская программа «Управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника - бакалавр

Форма обучения (очная, заочная) - очная, заочная

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)

Основной целью изучения дисциплины «Этика деловых отношений» направления «Управление персоналом» является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по рационализации процессов делового общения.

Курс предусматривает решение следующих задач:

- изучение студентами теоретических основ по определению роли и значению деловой этики в деловых взаимоотношениях;
- формирование профессиональных навыков по применению эффективных средств общения, а также по устранению потенциальных и реальных барьеров общения;
- обучение студентов самостоятельному анализу техники деловых отношений в профессиональной деятельности.

Место дисциплины в структуре ООП:

Этика деловых отношений относится к Профессиональному циклу Б3.Б.22

Студент должен прослушать курсы дисциплин - психология, культура речи и деловое общение, социология, основы управления персоналом.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

общекультурные:

- способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОК-7);
- способен осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации и т.д. (ОК-20),
- привержен этическим ценностям: уважение человеческого достоинства, честность, открытость, справедливость, порядочность, доброжелательность, терпимость (ОК-24);

профессиональные:

- умеет обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-69).

Основные дидактические единицы (разделы):

- Значение этики деловых отношений в системе деловой активности
- Общение как социальный процесс
- Формы деловых отношений
- Средства деловых отношений
- Барьеры деловых отношений
- Техника деловых отношений
- Этика деловых отношений в процессе работы с персоналом
- Деловой этикет

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать: 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.
Уметь:

Готовить выступления и презентации;

Проводить совещания;

Составлять деловые письма;

Вести переговоры;

Соблюдать этические нормы взаимоотношений в организации;

Разговаривать по телефону.

Владеть:

этическими ценностями: уважением человеческого достоинства, честностью, открытостью, справедливостью, порядочностью, доброжелательностью, терпимостью.