

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «История»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «История» относится к Базовой части блока Б1.Б.01 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-2; ОПК-6

Целью освоения дисциплины «История» является формирование у студентов комплексное представление об историческом своеобразии России, основных периодах её истории; ее месте в мировой и европейской цивилизации; сформировать систематизированные знания о периодах основных закономерностях и особенностях всемирно-исторического процесса с акцентом на изучение истории России; введение в круг исторических проблем, связанных с областью будущей профессиональной деятельности, выработка навыков получения, анализа и обобщения исторической информации.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические (семинарские) занятия, самостоятельная работа студента, реферат, экзамен, зачет.

Тематический план дисциплины:

Методология и теория исторической науки. Место России в мировом историческом процессе

Древняя Русь (IX –XIII вв.): особенности политического, экономического, социального развития

Образование и развитие Российского единого и централизованного государства в XIV–XVI вв.

Россия в конце XVI –XVII вв. Восхождение из Смуты. Становление абсолютизма и крепостного права

Петровская модернизация: её истоки и последствия

Дворцовые перевороты и эпоха Просвещения (1725-1796)

Россия в первой половине XIX в. Проблемы модернизации страны

Россия во второй половине XIX в. Пореформенный период

Россия в начале 20-го века: консерватизм и преобразования

Россия в эпоху войн и революций (1914-22 гг.)

Социально-экономическое и политическое развитие страны в первое десятилетие советской власти

Советское общество в 1930-е годы: формирование сталинской модели социализма

Вторая мировая и Великая Отечественная война (1939-1945 гг.)

СССР в послевоенном мире (1945 – 1964 гг.): апогей сталинизма и попытки либерализации советской системы

Советское государство и общество в 1964 – 1991 гг.: от попыток реформ к кризису

Новая Россия и мир в начале XXI века (1992-2010-е гг.): основные тенденции развития

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 часа

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Философия»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Философия» относится к базовой части блока Б1.Б.02 Дисциплины (модули) подготовки студентов по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом организации».

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-1, ОПК-1.

Целью освоения дисциплины «Философия» является: приобщение к философской культуре на основе систематического изучения традиций мировой философской мысли и ее современного состояния; формирование философского типа мышления, обеспечивающего ориентацию человека в условиях современной динамики общественных процессов; раскрытие и развитие интеллектуально-мыслительного потенциала человека, способствующего становлению духовности, активности, адаптивности, осознанности будущего специалиста в выборе смысложизненных ценностей.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия (семинары), самостоятельная работа студента, реферат, зачет, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Раздел 1. Философия в системе культуры

Тема 1.1. Философия, ее предмет и место в культуре человечества

Мировоззрение, его типы и их специфические черты. Предмет, структура и функции философии.

Раздел 2. История философии

Тема 2.1. Становление философии и ее первые формы.

Тема 2.2. Западно-европейская философия эпохи Средних веков и эпохи Возрождения.

Тема 2.3. Философия Нового времени (17 – 18 века)

Тема 2.4. Философия Новейшего времени.

Тема 2.5. Отечественная философия.

Раздел 3. Основная философская проблематика.

Тема 3.1. Онтология: бытие, формы и способы его существования.

Тема 3.2. Способы описания и представления бытия в системах философского познания и знания.

Тема 3.3. Общество как предмет философского осмысления.

Тема 3.4. Сознание и его бытие.

Тема 3.5. Многообразие форм духовно-практического освоения мира: познание, творчество, практика.

Тема 3.6. Наука, техника, технология.

Тема 3.7. Философская антропология.

Тема 3.8. Ценности как ориентации человеческого бытия и регулятивы общественной жизни.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Иностранный язык»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Иностранный язык» относится к Базовой части блока Б1.Б.03 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-5

Целью освоения дисциплины «Иностранный язык» 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.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: практические занятия, самостоятельная работа студента, зачеты, экзамен.

Тематический план дисциплины (английский язык):

Фонетика. Особенности английской артикуляции, понятие о нормативном литературном произношении. Словесное ударение (ударные гласные и редукция гласных), одноударные и двуударные слова. Ритмика (ударные и неударные слова в потоке речи). Интонация. Существительное. Множественное число существительных. Притяжательный падеж. Артикль. Времена группы Indefinite Active и Passive.оборот there + to be. Порядок слов в предложении. Словообразование. Местоимения (личные, притяжательные, указательные, объектные...). Числительные (количественные, порядковые, дробные). Времена группы Continuous Active и Passive. Функции it, one, that. Прилагательные и наречия. Степени сравнения прилагательных и наречий. Времена группы Perfect Active и Passive. Типы вопросов. Согласование времен. Дополнительные придаточные предложения. Система времен в действительном залоге. Система времен в страдательном залоге. Определительные придаточные предложения. Определительные блоки существительного. Цепочка левых определений. Модальные глаголы. Заменители модальных глаголов. Слова заместители. Структура предложения (структура простого и безличного предложения; отрицательные и вопросительные предложения). Неличные формы глагола (инфинитив, герундий и обороты с ними). Двуязычные словари. Структура словарной статьи. Многозначность слова. Синонимические ряды. Прямое и переносное значение слов. Слово в свободных и фразеологических сочетаниях. Инверсия и способы перевода на русский язык.

Тематический план дисциплины (немецкий язык):

Фонетика. Особенности немецкой артикуляции, понятие о нормативном литературном произношении. Словесное ударение (ударные гласные и редукция гласных), одноударные и двуударные слова. Ритмика (ударные и неударные слова в потоке речи). Интонация. Существительное. Множественное число существительных. Падежи. Артикль. Времена группы Aktiv и Passiv.оборот sein, haben + zu+ Infinitiv. Порядок слов в предложении. Словообразование. Местоимения (личные, притяжательные, указательные, объектные). Числительные (количественные, порядковые, дробные). Времена группы Konjunktiv. Функции es, man. Прилагательные и наречия. Степени сравнения прилагательных и наречий. Времена группы Perfekt Aktiv и Passiv. Типы вопросов. Согласование времен. Дополнительные придаточные предложения. Система времен в действительном залоге. Система времен в страдательном залоге. Определительные придаточные предложения. Определительные блоки существительного. Цепочка левых определений. Модальные глаголы. Заменители модальных глаголов. Слова заместители. Структура предложения (структура простого и безличного предложения; отрицательные и вопросительные предложения). Неличные формы глагола (инфинитив и обороты с ними). Двуязычные словари. Структура словарной статьи. Многозначность слова. Синонимические ряды. Прямое и переносное значение слов. Слово в свободных и фразеологических сочетаниях. Инверсия и

способы перевода на русский язык.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 9 зачетных единиц, 324 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Безопасность жизнедеятельности»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Безопасность жизнедеятельности» относится к Базовой части блока Б1.Б.04 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-9; ПК-9

Целью освоения дисциплины «Безопасность жизнедеятельности» является формирование профессиональной культуры безопасности (ноксологической культуры), под которой понимается готовность и способность личности использовать в профессиональной деятельности приобретенную совокупность знаний, умений и навыков для обеспечения безопасности в сфере профессиональной деятельности, характера мышления и ценностных ориентаций, при которых вопросы безопасности рассматриваются в качестве приоритета.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, зачет.

Тематический план дисциплины:

1. Введение в безопасность. Основные понятия и определения
Возникновение учений о безопасности жизнедеятельности. Взаимодействие человека со средой обитания. Место и роль безопасности в предметной области и профессиональной деятельности
2. Человек и техносфера
Понятие техносферы. Современное состояние техносферы и техносферной безопасности. Виды, источники основных опасностей техносферы и ее отдельных компонентов.
3. Идентификация и воздействие на человека вредных и опасных факторов среды обитания.
Классификация негативных факторов природного, антропогенного и техногенного происхождения. Идентификация опасностей техногенных факторов.
4. Защита человека и среды обитания от вредных и опасных факторов природного, антропогенного и техногенного происхождения
Основные принципы защиты от опасностей. Методы контроля и мониторинга опасных и вредных факторов. Методы определения зон действия негативных факторов и их уровней.
5. Обеспечение комфортных условий для жизни и деятельности человека
Комфортные (оптимальные) условия жизнедеятельности. Принципы, методы и средства организации комфортных условий жизнедеятельности.
6. Психофизиологические и эргономические основы безопасности
Психические процессы, свойства и состояния, влияющие на безопасность. Виды и условия трудовой деятельности. Эргономические основы безопасности.
7. Чрезвычайные ситуации и методы защиты в условиях их реализации
Основные понятия и определения. Классификация стихийных бедствий (природных катастроф), техногенных аварий. Чрезвычайные ситуации мирного и военного времени и их поражающие факторы. Устойчивость функционирования объектов экономики в чрезвычайных ситуациях.
Основы организации защиты населения и персонала. Организация эвакуации населения и персонала. Основы организации аварийно-спасательных и других неотложных работ при чрезвычайных ситуациях
8. Управление безопасностью жизнедеятельности.
Законодательные и нормативные правовые основы управления безопасностью жизнедеятельности. Экономические основы управления безопасностью жизнедеятельности.
Страхование рисков. Органы государственного управления безопасностью.

Корпоративный менеджмент в области экологической безопасности, условий труда и здоровья работников.

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

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Правоведение»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Правоведение» относится к Базовой части блока Б1.Б.05 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-4; ОПК-2; ОПК-8; ПК-10

Целью освоения дисциплины «Правоведение» является формирование у будущих выпускников теоретических знаний и практических навыков, связанных с использованием знаний в области права, позволяющих творчески применять свои знания для понимания юридических проблем, как в своей профессиональной деятельности, так и при выполнении курсовых и практических работ при последующем обучении.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа студента, реферат, зачет.

Тематический план дисциплины:

Общие положения о праве

Сущность и функции государства. Типы и формы государства

Право и правовая система. Нормы права. Романо-германская правовая семья

Право и правовая система. Нормы права. Англосаксонская правовая семья

Формы права и правотворчество

Система права и система законодательства

Правовые отношения

Основные отрасли права

Конституционное право

Гражданское право

Административное право

Муниципальное право

Трудовое право

Семейное право

Основы финансового права

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Психология»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Психология» относится к Базовой части блока Б1.Б.06 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-6; ОК-7

Целью освоения дисциплины «Психология» является способствование повышению общей и психолого-педагогической культуры, формированию целостного представления о психологических особенностях человека как факторах успешности его деятельности.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические и семинарские занятия, самостоятельная работа студента, зачет.

Тематический план дисциплины:

Основы психологии

Психология как наука. Методы психологии.

Психология как наука и практическая деятельность. Термин «психология», его происхождение. Житейские и научные знания психологии. Психология в системе наук: естественные, технические, общественные науки. Отрасли психологии. Становление предмета психологии: психология как наука о душе, о сознании, о поведении, о психике и сознании как высшей форме психике. Система методов психологии: сбор информации, обработка информации, интерактивные методы. Методы сбора информации. Основные методы: эксперимент и научное наблюдение. Методы психодиагностики. Методы обработки: количественный (статистический) и качественный анализ. Интерактивные методы психологии: тренинги, дискуссии, игры

Основные школы психологии

Допарадигматическая и парадигматическая стадии в развитии науки. Понятие «научной школы». Научные школы в психологии. Понятие «парадигмы». Эклектический подход в современной психологии. Первые школы психологии: психоанализ (З.Фрейд, А.Адлер, К.Г.Юнг, К.Хорни и др.); бихевиоризм (Дж.Уотсон, Г.Халл, Б.Ф.Скиннер и др.); гештальт-психология (М.Вертгеймер, В.Кёлер, К.Левин и др.). Психологические школы второй половины XX века: гуманистическая (А.Маслоу, К.Роджерс) и когнитивная (У.Найссер и др.) школы. Отечественная психология (московская, ленинградская и др.школы).

Психология индивидуальных различий

Психология гендерных различий

Понятие пола и гендера. Традиции изучения гендерных различий и гендерного сходства. Гендерные различия познавательных процессов. Гендерные особенности поведения: эмоции и эмпатия, альтруизм и агрессия, лидерство и конформизм. Дифференциальная социализация. Гендерные роли и стереотипы.

Темперамент и характер

Типологический подход к личности. Понятие темперамента. Теории темперамента: гуморальная, конституциональная, типов ВНД. Темперамент и характер. Акцентуации характера по К.Леонгарду. Типологии экстраверсии – интроверсии Юнга, DISC Марстона, 16 типов личности Майерс-Бриггс.

Интеллект и IQ

Понятие интеллекта и IQ. Начало исследований. Открытие А.Бине и В.Штерна. Интеллект детей и взрослых. Два подхода в изучение интеллекта. Понятие «генерального фактора». Интеллектуальные способности. Тесты на интеллект. Понятие субтеста. Ограничение или фиксация времени. Бланковое и компьютерное тестирование.

Общая психология.

Психические познавательные процессы

Психические свойства, состояния и процессы. Психические познавательные процессы: ощущение, восприятие, внимание, память, мышление, воображение. Их определение, физиологическая основа, основные виды и типы процессов, нарушения процессов. Теории восприятия, памяти, мышления.

Потребности, мотивы, мотивация

Понятие потребностей, мотивов и мотивации. Теории потребностей А.Маслоу, С.Алдерфелда, Д.МакКлелланда и др.. Иерархия мотивов. Актуальные и потенциальные мотивы. Теории мотивации. Теории мотивации Э.Деси, К.Левина, В.Вроома и др. Диагностика мотивации: проблемы и возможности. Мотивационные тренинги.

Эмоции и стресс в жизни человека

Эмоции и эмоциональные состояния. Типы эмоций. Теории эмоций: Джеймса-Ланге, Роджерса, Симонова и др. Стресс и стрессор. Теория Г.Селье. Показатели и симптомы стресса. Стрессоустойчивость. Порог чувствительности к стрессу. Копинг-поведение: копинг-стратегии и копинг-ресурсы. Теория Хобфолла. Эмоционально- и проблемно-ориентированный копинг.

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

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Социальная адаптация»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Социальная адаптация» относится к Базовой части блока Б1.Б.07 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-6; ОК-7; ОПК-7

Целью освоения дисциплины «Социальная адаптация» является формирование у студентов знаний основных механизмов социальной адаптации в условиях современного социума, а так же развитие способности находить организационно-управленческие решения в различных нестандартных ситуациях.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические и семинарские занятия, самостоятельная работа студента, зачет.

Тематический план дисциплины:

Понятие социальной адаптации личности. Взгляды различных исследователей на суть понятия «адаптация». Сущность и структура социальной адаптации личности.

Классификация типов и видов социальной адаптации. Критерии, влияющие на классификацию социальной адаптации. Социальная стратификация и ее тенденции.

На чем строятся стратегии адаптивного поведения. Условия, определяющие оптимальную стратегию адаптации. Стратегии индивидуального поведения.

Инновации в обществе и их восприятие людьми. Особенности адаптации людей к современным инновациям в обществе. Возможные варианты реакций работников, противостоящих нововведениям.

Проблема и сущность социальной адаптации пожилых людей. Особенности социальной адаптации пожилых людей (факторы и критерии). Основные направления социальной адаптации пожилых людей в современном российском обществе.

Понятие трудовой адаптации индивида, ее цели и функции. Виды трудовой адаптации. Модификация поведения сотрудников организации в период адаптации.

Социальные механизмы адаптации. Особенности места и роли российского государства в обеспечении социальной адаптации граждан. Направления деятельности государства по повышению эффективности механизмов социальной адаптации.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Экономическая теория»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Экономическая теория» относится к Базовой части блока Б1.Б.08 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-3; ОПК-6

Целью изучения дисциплины «Экономическая теория» является усвоение макроэкономических категорий необходимых для практического использования в процессе профессиональной деятельности при анализе и понимании социально-экономических процессов, осуществляемых в рамках государства и реализуемых в государственной экономической политике.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические и семинарские занятия, самостоятельная работа студента, экзамены.

Тематический план дисциплины:

Макроэкономика. Цели и основные показатели. Влияние сбережения и потребления на национальный объем производства. Цели макроэкономики. Проблема их подбора. ВВП и различные его формы. Влияние численности населения на ВВП. Личный доход и «потребительская корзина». Факторы, влияющие на уровень личных доходов. Понятие потребления и сбережения и их взаимосвязь. Основной психологический закон Кейнса. Влияние роста богатства на национальный объем производства. Меры по увеличению национального объема производства (инвестиционные товары).

Макроэкономическая нестабильность. Теория экономического цикла. Три основных состояния экономики. Понятие макроэкономической нестабильности. Безработица и её виды. Конкурирующие и не конкурирующие группы труда, их место в макроэкономической нестабильности. Объективность микроэкономических колебаний. Теория больших и малых волн. Причины макроэкономических колебаний. Фазы экономического цикла. Инфляция.

Место государства в решении вопроса экономического равновесия. Место межотраслевого баланса в оценке отраслевой структуры национальной экономики. Мультипликатор автономных расходов. Кейнсианская теория регулирования экономики. Понятие макроэкономического равновесия. Совокупный спрос и совокупное предложение как способ регулирования равновесия. Кейнсианская теория регулирования экономики. Мультипликатор автономных расходов и его значение в регулировании экономики. Понятие межотраслевого баланса. Оценка отраслевой структуры и значение в этом межотраслевого баланса. Баланс международных расчетов: торговый и платежный баланс.

Теории адаптивных и рациональных ожиданий. ЦБ и его место в банковской системе национальной экономики. Основная идея теории адаптивных ожиданий. Возможности регулирования экономики на её основе. Теория рационального ожидания. Значение теории в государственном регулировании экономики. ЦБ и его функции. Понятия: учетной ставки, резервной нормы, операций на открытом рынке. Влияние ЦБ на деятельность коммерческих банков.

Денежное обращение: количественная теория денег. Государственный бюджет и проблемы его формирования. Денежное обращение и способы его регулирования. Классический подход к государственному регулированию экономики или количественная теория денег. Современное представление количественной теории денег и современное товарно-денежное обращение. Формирование государственного бюджета: расходы и доходы госбюджета. Дефицит госбюджета. Государственный долг госбюджета. Проблема погашения государственного долга.

Налоговая система и фискальная политика. Валютные курсы. Механизм международных расчетов. Основные принципы налогообложения. Значение налогов в

государственном регулировании экономики. Виды налогов и их характеристика. Элементы налогов и их место в налогообложении. Виды валют и валютных курсов. Механизм купли – продажи валют для осуществления международной торговли. Особенности международных расчетов. Государственная валютная политика.

Открытая экономика: принципы взаимодействия с другими странами. Теории экономического роста. Теория абсолютных преимуществ и её значение для международной торговли. Теория сравнительных преимуществ и её значение. Место стран с различным уровнем развития в мировой торговле. Два пути экономического роста. Международное разделение труда его место в экономическом росте. Влияние НТР на экономический рост, «Золотое правило» накопления. Влияние процессов интеграции на экономический рост.

Переходная экономика. **Разгосударствление и приватизация. Необходимость и возможность изменения инфраструктуры хозяйствования.** Разгосударствление – первый этап демократизации экономики. Основные формы приватизации экономики. Приватизация: её этапы и значение для развития экономики. Понятие инфраструктуры хозяйствования. Взаимосвязь приватизации и развития новых хозяйственных отношений. Влияние многообразных форм собственности на развитие различных форм хозяйствования.

Влияние мирового хозяйства на выбор стратегии национальной экономики. Основные глобальные проблемы человечества и их влияние на национальную экономику: экологические проблемы, проблема глобализации экономики, проблемы богатства и бедности, проблема ограниченности ресурсов. Принцип выбора стратегии развития национальной экономики.

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

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Высшая математика»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Высшая математика» относится к Базовой части блока Б1.Б.09 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-7; ОПК-5

Целью освоения дисциплины «Высшая математика» является изучение студентами математических понятий и методов математики, приобретение и умение их использовать и формирование у них соответствующих компетенций, необходимых для решения профессиональных проблем.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, расчетно-графические работы, экзамены.

Тематический план дисциплины:

Линейная алгебра.

Векторная алгебра.

Аналитическая геометрия.

Предел и непрерывность функции.

Дифференциальное исчисление функции одной переменной.

Интегральное исчисление функции одной переменной.

Дифференциальное исчисление функции нескольких переменных.

Элементы теории вероятностей и статистики.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 8 зачетных единиц, 288 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Теория статистики»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Теория статистики» относится к Базовой части блока Б1.Б.10 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-7; ОПК-5

Целью освоения дисциплины «Теория статистики» является формирование у студентов компетенций, связанных с использованием теоретических знаний в области обработки, обобщения статистической информации, и практических навыков вычисления статистических показателей, их анализа и использования в работе экономиста и хозяйственной практике для принятия обоснованных управленческих решений.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические и семинарские занятия, самостоятельная работа студента, расчетно-графические работы, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Раздел 1. Введение в теорию статистики

- 1.1 Определение предмета статистики.
- 1.2 Методы статистики. Специфические методы статистики.
- 1.3 Основные понятия и категории статистики.

Раздел 2. Описательная статистика

- 2.1 Определение статистического наблюдения.
- 2.2 Основные формы, виды и способы статистического наблюдения.
- 2.3 Классификация форм, видов и способов статистического наблюдения.
- 2.4 Основные организационные вопросы статистического наблюдения.
- 2.5 Точность статистического наблюдения и её контроль.
- 2.6 Понятие о сводке. Виды сводки.
- 2.7 Метод группировки и его место в системе статистических методов.
- 2.8 Виды статистических группировок.
- 2.9 Принципы построения статистических группировок и классификаций.
- 2.10 Статистическая таблица и ее элементы и правила построения.
- 2.11 Правила построения статистических графиков.
- 2.12 Абсолютные величины и их виды.
- 2.13 Относительные величины и формы их выражения. Виды относительных величин.
- 2.14 Понятие о средней величине. Виды средних величин и способы их расчёта.

Раздел 3. Аналитическая статистика

- 3.1 Понятие о вариации признака. Показатели вариации и способы их расчета.
- 3.2 Понятие о рядах распределения их виды и графическое изображение.
- 3.3 Виды и формы взаимосвязи социально-экономических явлений.
- 3.4 Определение параметров уравнения регрессии на основе метода наименьших квадратов.
- 3.5 Методы определения наличия и тесноты связи количественных признаков.
- 3.6 Методы определения наличия и тесноты взаимосвязи качественных признаков.
- 3.7 Понятие и классификация рядов динамики.
- 3.8 Правила построения рядов динамики.
- 3.9 Основные методы обработки и анализа рядов динамики.
- 3.10 Понятие о статистических индексах и их классификация.
- 3.11 Понятие и принципы проведения выборочного наблюдения в статистике.
- 3.12 Статистический анализ структуры социально-экономических явлений и процессов.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Экономика предприятия»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Экономика предприятия» относится к Базовой части блока Б1.Б.11 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-3; ПК-14

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов системных знаний о деятельности производственных и коммерческих предприятий в современных условиях.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Предприятие и предпринимательство в рыночной среде; типы предприятий; производственная и организационная структура предприятий; типы производства; подготовка и организация производственного процесса; имущество предприятий; основной капитал, его оценка; оборотные средства: их состав, классификация, оборачиваемость; трудовые ресурсы: их состав, управление; организация, нормирование и оплата труда; производственная программа и мощность; издержки производства и себестоимость продукции; смета и калькуляция затрат; ценовая политика предприятия; качество и конкурентоспособность; стандарты и системы качества; инновационная и инвестиционная политика; производственное планирование и бизнес-план предприятия; оценка эффективности хозяйственной деятельности предприятия.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Маркетинг персонала»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Маркетинг персонала» относится к Базовой части блока Б1.Б.12 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-3; ПК-2

Целью освоения дисциплины «Маркетинг персонала» является формирование теоретических основ и практических навыков по созданию системы маркетинга персонала в организации.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, реферат, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Понятийный аппарат маркетинга персонала. Взаимосвязь маркетинга персонала с кадровой политикой организации. Маркетинговые концепции управления персоналом. Формирование системы управления маркетингом персонала в организации. Требования к персоналу и запросы к работодателю. Сегментирование рынка труда на основе требований к персоналу и к работодателю. Факторы сегментирования и определение целевых групп персонала. Роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации: маркетинговый подход к решению задач отбора персонала в организации; источники и пути покрытия потребности в персонале, их выбор в зависимости от ситуации на рынке труда; основные методы определения количественной потребности в персонале. Имидж организации: факторы его формирования, способы оценки имиджа организации и использование результатов для позиционирования организации на рынке труда и его использование в маркетинге персонала. Информационная, коммуникативная и ценовая функции маркетинга персонала: маркетинговые исследования и маркетинговая информация в области персонала; содержание и направления использования коммуникативной функции маркетинга персонала, способы применения коммуникативной функции организации-работодателя на рынке труда, оценка эффективности каналов коммуникации в маркетинге персонала; реализация конкретных путей покрытия потребности в персонале в зависимости от целей организации и ситуации на рынке труда; определение затрат и формирование цены на приобретение и использование персонала.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетные единицы, 180 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Планирование и учет персонала»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Планирование и учет персонала» относится к Базовой части блока Б1.Б.13 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-3; ПК-34; ПК-35

Целью освоения дисциплины «Планирование и учет персонала» является формирование у студентов компетенций, связанных с использованием теоретических знаний и практических навыков в области организации управленческого учета и учета персонала, позволяющих творчески применять свои знания и умения для решения задач возникающих как в своей профессиональной деятельности, так и при выполнении курсовых и практических работ при последующем обучении.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, зачет.

Тематический план дисциплины:

Учет персонала и расчетов по заработной плате. Прием работников на работу. Учет отработанного времени. Увольнение работника. Учет расчетов по оплате труда. Учет отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск. Начисление и выплата пособий. Удержания из заработной платы. Порядок выплаты заработной платы.

Документация по регулированию трудовых отношений. Трудовой договор (контракт). Должностные инструкции. Коллективный договор. Другие организационно-распорядительные документы.

Управленческий учет и управленческие решения. Сущность управленческого учета. Принятие и реализация управленческих решений. Классификация видов управленческих решений. Алгоритм принятия управленческого решения. Количественные показатели, используемые при анализе проблем.

Эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом. Сущность инвестиционных проектов в области управления персоналом. Виды инвестиционных проектов в области управления персоналом. Социальная эффективность инвестиционных проектов. Экономическая эффективность инвестиционных проектов.

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

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Основы управления персоналом»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Основы управления персоналом» относится к Базовой части блока Б1.Б.14 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОПК-8; ПК-1; ПК-3; ПК-4; ПК-7

Целью освоения дисциплины «Основы управления персоналом» - дать студентам знания о новом механизме управления персоналом организации в условиях рыночной среды, сформировать у них компетенции по осознанию социально-экономической значимости будущей профессии, умению самостоятельно формировать и совершенствовать систему управления персоналом.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа студента, курсовая работа, зачет, экзамен.

Тематический план дисциплины:

В условиях социально ориентированной рыночной экономики управление персоналом является быстро развивающейся отраслью научных и практических знаний, составляющей основу управления деятельностью современной организации. Это связано с тем, что персонал и его трудовой потенциал являются объектом пристального внимания со стороны не только линейных, административных руководителей, но и тех должностных лиц, которые профессионально занимаются вопросами управления кадрами, их более эффективным использованием и развитием, что в конечном итоге обеспечивает успех хозяйствующих субъектов.

В блоке вопросов «Методология управления персоналом» рассматривается философия управления персоналом, теории управления о роли человека в организации, современная концепция управления персоналом, закономерности, принципы и методы управления персоналом.

В блоке «Система управления персоналом организации» раскрывается понятие функционально-целевой модели системы управления организации и место в ней управления персоналом, сущность и этапы организационного проектирования системы управления персоналом, цели, функции и оргструктура системы управления персоналом, а также кадровое, делопроизводственное, информационное, техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.

Рассматривается концепция кадровой политики и стратегическое управления персоналом; сущность, цели и задачи кадрового планирования и маркетинг персонала; технология управления персоналом организации и его развитием, оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом; аудит персонала.

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

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Трудовое право»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Трудовое право» относится к Базовой части блока Б1.Б.15 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-4, ОПК-2, ОПК-3, ПК-10.

Целью освоения дисциплины «Трудовое право» является формирование у будущих выпускников теоретических знаний и практических навыков, связанных с использованием знаний в области конституционного права, позволяющих творчески применять свои знания для понимания юридических проблем, как в своей профессиональной деятельности, так и при выполнении курсовых и практических работ при последующем обучении.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, выполнение курсовой работы, реферат, самостоятельная работа студента, зачет, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Раздел 1. Введение в Трудовое право Российской Федерации

1.1 Предмет, метод, цель, задачи трудового права

1.2 Источники и принципы трудового права

1.3 Субъекты трудового права

1.4 Трудовые отношения. Коллективный договор. Правовое регулирование трудоустройства

Раздел 2. Трудовой договор

2.1 Содержание трудового договора: понятие, стороны, виды, условия, особенности

2.2 Порядок заключения трудового договора. Прием на работу

2.3 Изменение и прекращение трудового договора

2.4 Рабочее время и время отдыха

2.5 Оплата труда

2.6 Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

2.7 Трудовой распорядок. Дисциплина труда

2.8 Охрана труда

Раздел 3. Трудовые споры и конфликта

3.1 Понятие, виды и причины трудовых споров

3.2 Принципы рассмотрения трудовых споров

3.3 Подведомственность индивидуальных трудовых споров, порядок их рассмотрения и исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам

3.4 Виды коллективных трудовых споров и порядок их решения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единицы, 180 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Рынок труда»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Рынок труда» относится к Вариативной части блока Б1.Б.16 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОПК-4; ПК-14; ПК-38

Целью освоения дисциплины «Рынок труда» является формирование представления о становлении и функционировании рынка труда.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, реферат, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Понятие занятости и управления трудовыми ресурсами. Трудовые ресурсы, их формирование и использование. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов: трудоспособное население в трудоспособном возрасте, экономически активное население, экономически неактивное население. Количественные характеристики трудовых ресурсов. Абсолютные и относительные показатели численности, состава и естественного движения трудовых ресурсов. Качественные характеристики трудовых ресурсов: показатели образовательного уровня, профессионально-квалификационной структуры. Трудоспособность: общая, профессиональная. Формирование трудовых ресурсов: факторы, влияющие на численность трудовых ресурсов по возрастным группам. Изменение численности трудовых ресурсов и всего населения и их взаимосвязь. Использование трудовых ресурсов, показатели использования трудовых ресурсов. Демографические и социально-экономические факторы, влияющие на использование трудовых ресурсов. Региональные особенности использования трудовых ресурсов. Распределение трудовых ресурсов по полу, возрасту, уровню образования и здоровья; по видам занятости, отраслям, профессиональным группам, режимам работы; в социально-экономическом разрезе. Трудовой потенциал общества. Трудовая миграция населения. Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы: понятие, структура, механизм действия, классификация, взаимосвязь с рынками других ресурсов. Спрос и предложение на рынке труда. Прогнозирование рынка труда. Политика на рынках труда. Конкурентоспособность организации на рынке труда. Государственное регулирование рынка труда и занятости. Выбор стратегии регулирования рынка труда. Институциональная поддержка политики на рынке труда.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Экономика и социология труда»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Экономика и социология труда» относится к Базовой части блока Б1.Б.17 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-3; ПК-14

Целью освоения дисциплины «Экономика и социология труда» является формирование у студентов компетенций, связанных с использованием теоретических знаний о процессах происходящих на предприятии, понять смысл социально-трудовых отношений и найти способы повышения производительности труда.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Труд как социально-экономическая категория: труд как вид деятельности, соотношение категорий «цель» и «деятельность», цель как основание деятельности, классификация видов труда.

Трудовой потенциал общества, организации, человека: основные характеристики трудовых ресурсов: трудоспособность, трудоспособный возраст; состав трудовых ресурсов; трудовой потенциал работника, организации и общества.

Социально-трудовые отношения: понятие, система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития.

Качество трудовой жизни: основополагающие понятия концепции качества трудовой жизни.

Экономическая сущность организации труда: сущность понятия "организация труда. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие.

Анализ и планирование трудовых показателей: трудовые показатели, факторы, их определяющие; анализ и оценка трудовых ресурсов организации; основные показатели трудового потенциала.

Оценка эффективности и производительности труда: понятия эффективности и производительности (продуктивности) труда; система критериев, характеризующих эффективность труда; управление производительностью труда.

Социологическое знание как основа социологии труда: содержание и функции социологии труда, социологические исследования труда; группа и личность, социальные связи в сфере труда, социальный контроль, социальная организация, социально-трудовые общности и их виды.

Труд и личность: труд как индивидуальная жизненная ценность и потребность; проблемы отчуждения труда; содержательность и привлекательность труда, удовлетворенность трудом; труд и работа, обогащение труда, адаптация в трудовой организации.

Трудовая организация как вид социальной общности: понятие социальной общности; трудовая организация как целевая группа, формальная и неформальная структуры, первичные и вторичные группы, интересы субъектов трудовых отношений.

Трудовая мобильность: теории социальной мобильности, особенности, виды и факторы трудовой мобильности, мобильность в трудовых организациях.

Социальный контроль в сфере труда: социальный контроль и составные элементы его механизма, формальные и неформальные нормы, санкции в системе социального контроля труда, социальные параметры организации.

Лидерство в трудовых организациях: особенности лидерства в трудовых организациях, соотношение лидерства и руководства, различие социальных позиций лидера и руководителя, типологии лидерства.

Трудовая деятельность как социальный институт: виды социального регулирования взаимодействий и отношений в сфере труда, виды социальных институтов в сфере труда, основные элементы социальных институтов.

Социологические исследования процессов труда: социологическое исследование и его основные этапы; понятие научной проблемы; уровни социологического исследования; виды социологических исследований; методы и методика социологических исследований; первичная социологическая информация и способы ее получения; обработка и анализ первичной социологической информации.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Психофизиология профессиональной деятельности»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Психофизиология профессиональной деятельности» относится к Базовой части блока Б1.Б.18 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-3; ОК-6

Целью освоения дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности» является расширение области знаний студентов, связанной с проблематикой психофизиологических аспектов профессиональной деятельности и управления персоналом, освоение техники, позволяющей учитывать психофизиологические параметры в практике работы с персоналом в целях повышения эффективности индивидуальной и совместной деятельности.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, курсовая работа, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности: сущность и задачи психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности; анализ содержания профессиональной деятельности как метод решения практических проблем.

Психофизиологические основы построения профессии: понятие профессии и ее элементы, признаки профессии, понятие специальности и профессионализации труда, сущность и задачи психофизиологических основ построения профессии, учет индивидуальных психофизиологических особенностей, склонностей и способностей для повышения эффективности использования возможностей и способностей персонала, виды ограничений на профессии.

Теория профессионализации персонала, деятельная природа профессионализации: сущность и содержание профессионализации персонала; процесс профессионализации труда; механизмы иерархического поведения; взаимосвязь профессионализации и профориентации.

Психофизиология профессионального отбора и профпригодности: Сущность и задачи психофизиологии профессионального отбора. Методики, позволяющие проводить психодиагностику свойств темперамента, определять его тип у человека. Методика оценки продуктивности, устойчивости, распределения внимания и переключаемости индивида.

Психофизиологическая адаптация персонала к условиям профессиональной деятельности: Взаимосвязь профессиональной, психофизиологической и социально-психологической адаптации. Условия профессионального обучения, повышения квалификации, переподготовки и продвижения по работе персонала. Личностные факторы.

Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок персонала: Классификация утомления, понятие термина «монотонность работы» и меры по ее предупреждению. Психофизиологические особенности работника, связанные с возрастом, несовместимостью человеческого организма с трудовой деятельностью. Методы распределения функций; распределение функций и рабочая нагрузка.

Психофизиологические компоненты работоспособности персонала: Понятие термина «работоспособность». Предел работоспособности. Факторы, влияющие на уровень работоспособности. Причины пониженной работоспособности.

Психофизиологические функциональные состояния, их роль и место в поведении персонала: Понятие психофизиологии функционального состояния. Уровень активации или уровень функционального состояния.

Влияние эргономики и технической эстетики на психофизиологические состояния персонала: Понятия эргономики и технической эстетики. Цели и задачи эргономики. Влияние

особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала.

Влияние социально-психологического климата в коллективе на психофизиологические состояния персонала: Понятие социально-психологического климата. Психофизиологические состояния персонала, сформированные под влиянием определенного социально-психологического климата в коллективе. Субъективное состояние: расстроенность, утомленность, чувство вины, тревожность.

Психофизиология памяти, внимания и сознания: Развитие памяти. Внимание как особое и весьма сложное психическое явление, тесно связанное с мышлением. Определение сознания. Сознание как совместное знание.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетные единиц, 180 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Конфликтология»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Конфликтология» относится к Базовой части блока Б1.Б.19 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-6; ОПК-6; ОПК-7

Целью освоения дисциплины «Конфликтология» является формирование у выпускника теоретических знаний, практических навыков исследовательской работы и компетенций, обеспечивающих его готовность применять полученные знания, умения в изучении проблем изменения рынка и роли рекламы и связей с общественностью в этом процессе.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, реферат, экзамен. Дисциплина предполагает изучение следующих разделов и тем.

Тематический план дисциплины:

Понятие конфликта, многообразие их проявления в общественной жизни.

Противоречие как исходный пункт появления конфликта

Множество видов классификации конфликта: по объекту, по участникам, по степени остроты и т.д.

Источники конфликтов в организации: разбалансировка рабочего места, «зоны неопределённости», число подчинённых, выходящее за пределы числа Миллера и др.

Предупреждение возникновения конфликтов в организации, неправильные реакции менеджера на конфликт

Последствия организационных конфликтов

Деловые и эмоциональные, объективные и субъективные, затяжные (хронические) и быстропротекающие конфликты

Ригидные, бесхребетные, сверхточные, импульсивные и конфликтные личности

Отношения формального и неформального лидера в коллективе. Руководитель в конфликте

Изменения брака и семьи после 1917 года, появление нового типа женщины, матери, жены

Типы неблагоприятных брачных союзов, виды супружеских конфликтов

Признаки конфликтных супружеских пар, отличие дружного брака от конфликтного, мотивы и причины современных разводов

Причины конфликтов в звене «руководитель-подчинённый»

Объективные причины:

- а) субординационный характер отношений
- б) деятельность «человек-человек» конфликтотенна по своей природе
- в) содержание межличностных отношений
- г) разбалансированность рабочего места

Субъективные причины:

- а) управленческие
- б) личностные

Условия и способы предупреждения конфликтов по вертикали:

Психологический отбор специалистов в организацию

Уменьшение зависимости работника от руководителя

Справедливость и гласность в организации работы

Справедливое распределение нагрузки между подчинёнными.

Разрешение конфликтов по вертикали:

Умение заинтересовать подчинённого в конструктивном разрешении конфликта

Рекомендации для подчинённых в разрешении конфликта по вертикали.

Природа и типы социальных конфликтов в современных условиях

Использование Р. Дарендорфом марксовской теории конфликта

Вклад Л. Козера в конфликтологию во второй половине XX века, признание за конфликтами позитивных функций.

Разрешение конфликта с результатом, выгодным для всех сторон, рассмотрение конфликта как к нераскрытой возможности

Подход к конфликту с психологической стороны, сигналы конфликта, понятие стресса и фрустрации

Разница между манипулированием и влиянием, алгоритм анализа конфликта

Переговоры как часть конфликта на стадии разрешения

Необходимость овладения «культурой переговоров» как совокупностью ценностей, понятий, категорий, обычаев и приёмов

Позиционный торг и метод принципиальных переговоров

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Основы безопасности труда»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Основы безопасности труда» относится к Базовой части блока Б1.Б.20 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-9; ПК-9

Основной целью дисциплины «Основы безопасности труда» является формирование у студентов системы знаний по основам организации безопасных условий труда персонала в организации, необходимых для принятия обоснованных решений в практике управления персоналом, выработки управленческих решений в сфере социально-трудовых отношений, формирование профессиональной культуры безопасности .

Задачами дисциплины являются:

- приобретение навыков и умения применения нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;

- приобретение навыков расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также овладение технологиями управления безопасностью труда персонала и приобретение умения применять их на практике.

Тематический план дисциплины:

Раздел 1. Введение в безопасность. Основные понятия и определения в обеспечения безопасности.

Раздел 2. Правовые и организационные вопросы охраны труда

2.1. Государственное управление охраной труда. Основные положения законодательства о труде в Российской Федерации.

2.2. Законодательные и иные нормативные правовые акты по охране труда.

2.3. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

2.4. Ответственность за нарушение законодательства о труде и законодательства об охране труда

Раздел 3. Организация системы управления охраной труда на предприятии.

3.1. Функции службы охраны труда .

3.2. Социальное партнерство работодателей и работников в сфере охраны труда.

3.3. Организация обучения и проверки знаний по охране труда

3.4. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Раздел 4. Обеспечение безопасности производственной деятельности.

4.1. Основные принципы защиты от опасностей.

4.2. Средства коллективной защиты от негативных факторов производственной среды.

4.3. Опасные производственные объекты и обеспечение промышленной безопасности.

4.4. Организация производства работ с повышенной опасностью

4.5. Обеспечение электробезопасности.

Раздел 5. Обеспечение комфортных условий деятельности.

5.1. Комфортные (оптимальные) условия деятельности.

5.2. Принципы, методы и средства организации комфортных условий деятельности.

Раздел 6. Специальная оценка условий труда.

6.1. Классификация условий труда на рабочих местах

6.2. Порядок проведения Специальной оценки условий труда.

6.2. Функции комиссии по проведению специальной оценке условий труда.

6.3. Методика оценки условий труда.

Раздел 7. Чрезвычайные ситуации и методы защиты в условиях их реализации

7.1 Основы организации защиты персонала.

7.2. Обеспечение пожарной безопасности.

7.2. Организация эвакуации персонала.

7.3. Основы организации аварийно-спасательных и других неотложных работ при чрезвычайных ситуациях

Раздел 8. Социальная защита пострадавших на производстве.

8.1. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний..

8.2. Порядок расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.3. Оказание первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве.

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

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Организация труда персонала»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Организация труда персонала» относится к Базовой части блока Б1.Б.21 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-3; ПК-5; ПК-9; ПК-11

Целью освоения дисциплины «Организация труда персонала» является формирование теоретических основ и практических навыков решения проблем коллективной и личной организации труда .

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа студента, курсовое проектирование, зачет, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Сущность, содержание и задачи научной организации труда (НОТ): основные исторические этапы и принципы формирования научных взглядов по вопросам научной организации труда. Общие вопросы нормирования труда. Труд и трудовой процесс: понятие и структура. Разделение и кооперация труда: понятие, формы и виды разделения труда; формы кооперации труда. Регламентация труда персонала: формы, объекты, технологии и особенности регламентации труда персонала. Изучение трудовых процессов и затрат рабочего времени. Организация, аттестация и рационализация рабочих мест. Рациональные режимы труда и отдыха. Организация трудовых коллективов: формы и принципы организации первичных трудовых коллективов; методика обоснования их численности. Дисциплина труда как способ повышения эффективности и качества труда. Организация контроля использования рабочего времени: контроль рабочего процесса, управление результатом; виды контроля. Организация проектирования труда управленческого персонала: оценка уровня организации труда персонала; этапы оргпроектирования работ по регламентации и состав проектной документации. Кадровые службы как организатор труда персонала на предприятии. Техника постановки целей. Роль и место информации в организации труда управленческого персонала. Индивидуальный рабочий стиль.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единицы, 180 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» относится к Базовой части блока Б1.Б.22 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-3; ПК-8

Целью освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является формирование теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, курсовое проектирование, зачет, экзамен.

Тематический план дисциплины:

В дисциплине изучаются блок вопросов, раскрывающих теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, где рассматриваются принципы функционирования, элементы системы и состав подсистем системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, классические и современные теории трудовой мотивации, механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации.

В блоке вопросов о технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности изучается порядок диагностики существующей системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе методика мониторинга состояния профильного рынка труда в части заработных плат, компенсаций и элементов стимулирования, методика проведения диагностики и анализа существующих в организации методов, форм и элементов системы стимулирования, порядок подготовки, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала и трудовой мотивации работников организации, методические подходы к анализу стратегии управления персоналом в целях описания стратегии в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности и выработки принципиального состава и содержания ее основных элементов. Также в данном блоке вопросов обобщаются направления, формы и методы материального денежного и неденежного стимулирования персонала, в том числе изучается методика и практика применения методов анализа и описания рабочих мест (должностей) для классификации рабочих мест (должностей) по внутрифирменной ценности и систематизации условий материального денежного вознаграждения работников, порядок разработки перечня социальных льгот и компенсационной политики с целью формирования структуры «социального пакета». Последовательное изучение технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности завершается изучением направлений, методов и порядка применения в управлении персоналом мер морального и организационного стимулирования и стимулирования персонала свободным временем, образующих в целостном единстве систему нематериального стимулирования персонала, и порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала

В блоке вопросов по управлению системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности изучается субъект и объект управления, механизмы и ресурсы управления, общие и специфические функции управления, практические подходы к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Также в данном блоке вопросов раскрываются методика оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: показатели, критерии, методы оценки, порядок подготовки, проведения оценки и формы обобщения результатов оценивания.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Этика деловых отношений»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Этика деловых отношений» относится к Базовой части блока Б1.Б.23 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-6; ОПК-7; ОПК-9; ПК-38

Целью освоения дисциплины «Этика деловых отношений» является формирование знаний в области психологии, этики и этикета делового общения, получение навыков организации и ведения переговоров.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, зачет.

Тематический план дисциплины:

Место и роль этики деловых отношений в современном обществе. Социальные функции профессиональной этики. Отличительные особенности этики деловых отношений как профессиональной этики. Современные этические проблемы и моральные конфликты деловых отношений.

Этика и социальная ответственность организаций. Формирование системы норм. Взаимодействие этических норм различного рода в процессе регулирования трудовых отношений. Проблема контроля качества деловой этики в организации. Критические сферы этического регулирования в организации. Методы повышения этического уровня организаций.

Управленческая этика и этика деятельности руководителя. Профессиональная этика руководителя. Инструментарий, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения.

Структура и функции делового общения. Общение как социально-психологическая проблема. Понятие и формы «барьеров общения», пути их преодоления. Особенности делового общения. Прямое и косвенное общение. Вербальное и невербальное общение и их взаимосвязь. Формы делового общения, их особенности. Сущность и основные принципы и методы управления деловым общением.

Вербальное общение и невербальное общение. Особенности и значение невербального канала общения. Визуальные, акустические, тактильные, кинесические, проксемические, акустические, паралингвистические и экстралингвистические средства общения. Межнациональные различия невербального общения.

Дистанционное общение. Этические нормы телефонного разговора. Этические нормы разговора по мобильному телефону. Культура делового письма. Современные требования к оформлению и содержанию деловых бумаг – писем, записок, отчетов. Электронный этикет.

Правила проведения деловых бесед, переговоров, совещаний. Правила подготовки и проведения деловой беседы. Виды служебных совещаний и основные требования к их организации и проведению. Правила проведения собеседований.

Манипуляции в общении и их характеристики. Современный деловой этикет и его составляющие. Этикет приветствий и представлений. Общие требования, предъявляемые к внешнему облику делового человека. Международный деловой этикет. Особенности национальных стилей общения.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Делопроизводство в кадровой службе»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Делопроизводство в кадровой службе» относится к Базовой части блока Б1.Б.24 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-3; ПК-12; ПК-13

Целью освоения дисциплины «Делопроизводство в кадровой службе» является формирование комплекса знаний о документации кадровой службы и работе с ними.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, зачет.

Тематический план дисциплины:

Делопроизводство. Основные термины и определения. Порядок составления и требования к оформлению документов. Виды организационно-распорядительных документов, правила их составления и оформления. Состав, особенности работы и законодательно-нормативное регулирование кадровой документации. Правила оформления документов по приему, увольнению, переводу работников. Правила оформления и ведения трудовых книжек. Формирование и ведение личных дел и учетно-справочных карточек. Документирование найма и оценки деятельности работников. Правила составления документов об отпусках, о командировании работников, материальной ответственности, защите коммерческой тайны. Организация работы с кадровыми документами. Формирование дел и хранение документов кадровой службы.

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

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Экономика управления персоналом»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Экономика управления персоналом» относится к Базовой части блока Б1.Б.25 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-3; ПК-5; ПК-14; ПК-34; ПК-36

Целью освоения дисциплины «Экономика управления персоналом» является формирование целостного представления о взаимосвязях финансово-экономических показателей деятельности предприятия с трудовыми показателями и человеческим капиталом организации. Курс обеспечивает комплексное изучение факторов, определяющих уровень и экономическую эффективность организации труда и управления персоналом в организации. Курс знакомит с основными направлениями, моделями, приемами и методами проведения инвестиционных проектов, кадрового аудита и анализа трудовых и экономических показателей, что позволяет выявлять и оценивать резервы роста производительности труда, эффективность использования средств на оплату и содержание персонала, степень использования трудового потенциала коллектива, кадровые риски и анализ их результатов для принятия управленческих решений.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, реферат, зачет.

Тематический план дисциплины:

Теоретические основы формирования экономичных и эффективных систем управления персоналом. Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом. Сущность и классификация общих и конкретных функций управления персоналом. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования экономичных и эффективных организационных структур системы управления персоналом.

Экономический механизм управления персоналом. Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях. Классификация и методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов.

Экономическая оценка трудового потенциала организации. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника. Взаимосвязь понятий «трудоустройство», «кадровый потенциал», «человеческий капитал». Современная концепция «человеческого капитала». Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.

Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала. Функционально-стоимостной метод – метод анализа, оценки и совершенствования деятельности персонала. Сущность и принципы метода в единстве функционального и стоимостного подходов. Содержание важнейших этапов функционально-стоимостного анализа (ФСА) и практика его использования при развитии систем управления персоналом организаций.

Управление расходами на персонал. Сущность и классификация расходов на персонал. Учет, анализ и нормирование расходов на персонал. Планирование расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал. Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал.

Аудит и контроллинг персонала. Сущность и цели аудита персонала. Технология организации аудита персонала. Сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала. Содержательная структура контроллинга персонала. Его роль в организации и координации кадрового планирования, создании кадровой информационной системы, проведении

исследований эффективности планов, ведении системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам. Формирование модели контроллинга персонала в организации.

Управление кадровыми рисками. Человеческий фактор как источник риска. Понятие и виды кадровых рисков. Способы и процедура выявления кадровых рисков. Методика оценки кадровых рисков. Мониторинг и учет кадровых рисков. Методы воздействия на кадровые риски. Система управления кадровыми рисками. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.

Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом. Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Оценка эффективности деятельности персонала организации. Оценка эффективности службы управления персоналом организации. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

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

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Управление социальным развитием персонала»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» относится к Базовой части блока Б1.Б.26 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-3; ПК-1; ПК-6; ПК-37

Целью освоения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» является формирование системных знаний в социальной сфере управления персоналом, базовых принципов научного управления социальными процессами в организациях деловой сферы, целостного представления о распределении социальной ответственности между государством, администрацией и наемными работниками.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, реферат, зачет.

Тематический план дисциплины:

Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности: роль социальной сферы в жизни общества; функции государственной социальной политики; современное состояние социальной сферы.

Персонал как объект социального управления: общенаучное, социальное прикладное значение понятия социального; понятие социальной системы; субъект и объект управления в социальных системах; уровни социального управления; организация как социальная система.

Социальное развитие персонала как объект управления: свойства и особенности процесса развития социальных систем; параметры организации как социального объекта; основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы; работник предприятия – объект или субъект социального управления.

Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий): особенности отечественного опыта управления социальными процессами; реальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения.

Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий): особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом; распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; основные социальные модели.

Основные факторы социальных изменений в современном обществе: промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия; рост занятости в сферах обслуживания, науки, образования, здравоохранения, организации отдыха, досуга, развлечений, управления; гуманизация управления; рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.

Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала: технические, экономические и социальные параметры организации; организация как социальная среда личности работника; материальные и социально-психологические компоненты социальной среды; система управления персоналом как фактор социальных премий.

Внешние факторы социального развития персонала: территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы; макрофакторы; отраслевые факторы; возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей; доходы и семейный бюджет; оценка уровня потребления; свободное время; структура досуга.

Механизм управления социальными процессами в организации: социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования; методы

социального прогнозирования; концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.

Система управления социальным развитием персонала: структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации; организационные структуры управления социальными процессами на предприятии; взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями; нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации; участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии.

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

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Физическая культура и спорт»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Физическая культура и спорт» относится к Базовой части блока Б1.Б.27 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-8

Целью дисциплины «Физическая культура и спорт» является формирование основ 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 жизни и профессиональной деятельности.

Методологические основы теории физической культуры

Учебный процесс по дисциплине «Физическая культура и спорт» осуществляется в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования, рабочей программой, календарным учебным графиком.

Материал программы включает базовый компонент «Физическая культура и спорт», обеспечивающий формирование основ физической культуры личности.

Основной формой учебного процесса по дисциплине «Физическая культура и спорт», являются учебные занятия в виде лекций, формирующих мировоззренческую систему научно-практических знаний и отношений к физической культуре. Они состоят из разделов: Физическая культура в профессиональной подготовке студентов и социокультурное развитие личности студента; Социально-биологические основы адаптации организма человека к физической и умственной деятельности, факторам среды обитания; Образ жизни и его отражение в профессиональной деятельности.

Самостоятельная работа по освоению теоретического раздела программы, содействующая приобретению опыта творческой практической деятельности, развитию самостоятельности в физической культуре и спорте в целях достижения физического совершенства, повышения уровня функциональных и двигательных способностей, направленному формированию качеств и свойств личности, для достижения учебных, профессиональных и жизненных целей личности.

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

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Информатика»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Информатика» относится к Базовой части блока Б1.Б.28 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОПК-10

Целью освоения дисциплины «Информатика» является обеспечение необходимого уровня подготовленности студентов в соответствии с требованиями образовательного стандарта.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Информатика и информационные системы. Представление информации в компьютере. Архитектура ЭВМ. Основные компоненты компьютера и их характеристики. Классификация компьютеров. Дополнительные периферийные устройства. Классификация системного программного обеспечения. Файловая система компьютера. Операционные системы. Особенности операционных систем типа Windows. Текстовые процессоры. Табличные процессоры. Обработка информации с использованием электронных таблиц Excel.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Введение в специальность»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Введение в специальность» относится к Вариативной части блока Б1.В.01 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОПК-1; ПК-1

Целью освоения дисциплины «Введение в специальность» является формирование представления о сущности профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом, её содержанию и основных видах; сформировать представления о требованиях, предъявляемых профессией к знаниям, умениям, навыкам и профессионально-важным качествам специалиста; изучить основные этапы профессионального становления личности, определить факторы, влияющие на качество профессиональной подготовки и эффективность профессиональной деятельности специалиста.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, зачет.

Тематический план дисциплины:

Кадровая служба как стратегическое структурное подразделение организации. Стандарты качества высшего профессионального образования по направлению «Управление персоналом». Специалист кадровой службы: основные виды профессиональной деятельности. Востребованность на российском рынке труда HR-специалистов. Разработка компетентностной модели специалиста кадровой службы. Методические рекомендации по выбору тематики и подготовке письменных работ студентов. Краткая характеристика базовых дисциплин специальности и основных дидактических форм обучения студентов

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

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Маркетинг»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Маркетинг» относится к Базовой части блока Б1.В.02 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-3; ПК-2

Целью освоения дисциплины «Маркетинг» является формирование у будущих выпускников теоретических знаний и практических навыков в области маркетинга, получения комплексного представления о роли и значении маркетинга в рыночной экономике.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, реферат, зачет.

Тематический план дисциплины:

1. Маркетинг в системе экономики организации
2. Маркетинговая среда организации
3. Сегментирование рынка, выбор целевых сегментов и позиционирование товара
4. Система маркетинговых исследований
5. Товарная политика организации
6. Ценовая политика организации
7. Системы товародвижения
8. Маркетинговые коммуникации

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

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Основы социального страхования»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Основы социального страхования» относится к Вариативной части блока Б1.В.03 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОПК-3; ОПК-4; ПК-10

Целью освоения дисциплины «Основы социального страхования» является формирование у студентов целостного представления о системе социального страхования, основных направлениях, формах, способах и методах страхования, обеспечение получения студентами знаний, связанных с организацией социального страхования как на уровне юридических лиц (предприятий, использующих наемный труд), так и на уровне физических лиц (наемных работников и лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой), а также профессиональных навыков в сфере социального страхования, использование его принципов и механизмов для осуществления управленческой, учетно-документационной, социально-бытовой и других функций.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Раздел 1. Введение в социальное страхование

- 1.1 Общие положения о социальном страховании
- 1.2 Субъекты социального страхования, их права и обязанности
- 1.3 Финансирование системы социального страхования. Государственные и негосударственные страховщики

Раздел 2. Пенсионное страхование

- 2.1 Пенсионный фонд РФ
- 2.2 Негосударственные пенсионные фонды
- 2.3 Порядок начисления трудовой пенсии по старости

Раздел 3. Обязательное социальное и медицинское страхование

- 3.1 Правоотношения в системе социального обязательного страхования
- 3.2 Обязательное медицинское страхование и медицинская помощь

Раздел 4. Пособия по системе социального страхования

- 4.1 [Пособие по временной нетрудоспособности](#)
- 4.2 Пособие по беременности и родам
- 4.3 Единовременное пособие женщинам, вставшим на медицинский учет в ранние сроки беременности
- 4.4 Единовременное пособие при рождении ребенка
- 4.5 Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет
- 4.6 Ежемесячное пособие на ребенка
- 4.7 Пособие по безработице
- 4.8 Социальное пособие на погребение
- 4.9 [Страхование от несчастных случаев на производстве](#)

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Социальная психология»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Социальная психология» относится к Вариативной части блока Б1.В.04 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-6; ПК-4

Целью освоения дисциплины «Социальная психология» является способствование повышению общей и социально-психологической культуры, формированию целостного представления о психологических особенностях человека как факторах успешности его деятельности в современном обществе.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические и семинарские занятия, самостоятельная работа студента, зачет с оценкой.

Тематический план дисциплины:

Основы социальной психологии

Введение в социальную психологию.

История формирования социальной психологии. «Психология народов» В.Вундта. «Психология масс» Г.Лебона и С.Сигиле. Теория «инстинктов социального поведения» В.Макдугола. Фрейд З. Массовая психология и анализ человеческого «Я». Предмет, категории, структура современной социальной психологии. Д.Майерс, Г.Андреева, В.Свенцицкий. Специфика научного исследования в социальной психологии. Методы социальной психологии.

Социализация личности

Индивид, личность, индивидуальность. Социализация - современное понимание. Два уровня социализации: уровень первичной социализации и уровень вторичной социализации. Институты социализации. Три компонента социальной установки: когнитивный; аффективный; конативный (поведенческий). Специфика социализации детей и взрослых.

Социальные нормы и роли

Социальные нормы, роли и статусы. Механизмы социального влияния. Нормативное и информационное давление. Аронсон. Социальная проверка Р.Чалдини. Ролевые ожидания и ролевое поведение. Ролевой набор. Ролевые конфликты личности. Социальный статус личности: предписанный и приобретенный, естественный и профессионально-должностной.

Психология социального взаимодействия

Психология общения

Структура общения: интерактивная, коммуникативная и перцептивная стороны. Коммуникация – вербальная и невербальная. Вербальные средства коммуникации – письменная и устная речь. Невербальные средства коммуникации: зоны общения, кинестетические средства; проксемика; одежда, аксессуары, причёска и пр. Виды интерактивной стороны общения: кооперация и конкуренция. Типы взаимодействия. Транзактный анализ Э.Берна. Перцептивная сторона общения: восприятие человеком других людей, интерпретации их внутреннего мира. Эффекты межличностного восприятия.

Психология конфликта

Понятие и функции конфликта. Структура и динамика конфликта. Типологии конфликта. Внутриличностные, межличностные, межгрупповые конфликты. Конфликт между личностью и группой. Стили поведения в конфликте. Сетка Томаса-Киллмана. Категория «трудных» людей. Два подхода к управлению конфликтами: Дж.Скотт и Корнелиус-Фейр.

Манипуляции в общении

Специфика манипулятивного общения, отличительные характеристики.. Конструктивный и деструктивный смысл манипуляций. Основные виды манипуляций: давления, дипломатические, логические, с привлечением третьей стороны. Манипуляции в деловом общении. Стратегии и конкретные техники противодействия манипуляциям.

Психология малых и больших социальных групп.

Психология группы

Понятие и виды групп в социальной психологии. Структура малых групп, их характеристики. Динамика группы. Западные теории развития групп У. Шутца, У. Бенниса и Г. Шепарда, др. Отечественные теории развития групп: Петровский А.В., Уманский Л.И.. Конформное поведение. Ингрупповой фаворитизм и аутгрупповая враждебность. Психология больших групп.

Социальная гендерная психология

Основные понятия гендерной психологии. Пол, гендер, культура. Гендерные роли и андрогинный спектр поведения. Традиционные женская и мужская гендерные роли, их ограничения. Исследования андрогинного стиля поведения С.Бем и др.. Гендерные стереотипы. Теории формирования стереотипов: каузальной атрибуции, социальной идентичности, когнитивных схем.

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

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Социальная организация труда»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Социальная организация труда» относится к Вариативной части блока Б1.В.05 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ПК-4; ПК-5

Целью освоения дисциплины «Социальная организация труда» является формирование у студентов представлений об исторических закономерностях развития труда и трудовых отношений и современных тенденциях их развития, сформировать у них компетенции по диагностике трудовых конфликтов и организации их разрешения с помощью политики социального партнерства, научить их разрабатывать программы ведения коллективных переговоров с целью достижения консенсуса интересов работников и работодателей.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, зачет.

Тематический план дисциплины:

Отличие методологии экономической социологии в изучении труда от методологии исторического материализма. Труд в современной организации. Современная организация и ее персонал. Организация производства и организация труда. Более широкая постановка проблемы: труд и общественные отношения.

Предмет социальной организации труда как отрасли экономической социологии. Постановка методологических вопросов социальной организации труда как отрасли экономической социологии. Необходимость изучения СОТ. Социальная организация и противоречия между социальными группами. Равные условия конкурентной борьбы между индивидами и необходимость социального партнерства.

Историческое развитие социальной организации труда. Сравнительно-исторический метод изучения труда. Социальная организация труда как система. Историческое развитие отношений собственности. Роль труда и власти в формировании собственности. Исторические причины экспроприации. Исторические типы властных отношений. Типология власти по М. Веберу. Социальная организация труда и историческое развитие отношений власти и собственности.

Классики социологии о типологии социальной организации труда. Историческая типология социальной организации, прогноз ее дальнейшего развития. Э. Дюркгейм о двух типах социальной организации в зависимости от типов солидарности, лежащих в их основе. М. Вебер об общинных и ассоциативных отношениях. Э. Мэйо о цивилизации как кооперативной системе. К. Маркс о типах социальной организации. В. И. Ленин об исторических типах социальной организации труда. Итоги сравнительного анализа представлений классиков о типах социальной организации.

Философско методологический анализ труда. Труд и природа. Труд и работа. Периодические процессы и искусственная среда. Периодические процессы. Искусственная среда. Формирование технической среды. Возможность и действительность. Понятие силы. Техника. Необходимость и случайность в природе и труде. Периодические процессы. Периодическое повторение состояний сознания. Противоречивость человеческого мышления и необходимость формирования трудовой культуры. Критика представлений Г. Гегеля и К. Маркса о труде. Критический реализм об анализе труда.

Исторические типы социальной организации труда. Содержание и характер труда – основание типологии его социальной организации. Чувственно-эстетический и рационально-нормативный характер труда. Исторический процесс рационализации труда. Исторические типы социальной организации труда: общинный и ассоциативный.

Виды ассоциативной СОТ и современные тенденции их развития. Административный и

регулирующий порядок. Рыночная организация труда. Административная организация труда. Равноправная организация труда.

Управление трудом в рыночной и плановой экономике. Различие между методами управления и методами социальной организации труда. Влияние рыночного и планового типов экономики на методы управления трудом. Мотивация экономической деятельности в плановой и рыночной экономике. Развитие характера обмена и мотивации с развитием равноправной организации труда.

Регулирование рынка труда с помощью трудовой политики. Развитие рынка и изменение характера обмена. Социальный обмен деятельностью и трудовая политика. Институциональный подход к анализу рынка труда. Внутренние рынки труда. Теория двойного рынка труда. Проблемы в функционировании службы занятости. Возможность защиты прав и интересов работников в условиях демократизации власти.

Трудовые конфликты и профсоюзы. Историческое изменение роли российских профсоюзов в защите прав и интересов трудящихся. Современное состояние профсоюзов в России и методы разрешения трудовых конфликтов. Образование ФНПР и СОЦПРОФа. Правовая среда и российские профсоюзы. Анализ трудовых конфликтов и методов их разрешения на ряде российских предприятий.

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

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Информационные технологии в управлении персоналом»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Информационные технологии в управлении персоналом» относится к Вариативной части блока Б1.В.06 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОПК-10; ПК-13

Целью освоения дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом» содействие в овладении основными положениями технологии деятельности по управлению персоналом на основе базовых информационных технологий для реализации конкретных функций управления персоналом.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Сущность и ключевые понятия информационных технологий управления персоналом. Предпосылки развития информационных технологий. Классификация информационных технологий. Информационное и техническое обеспечение информационных технологий управления персоналом. Математическое и программное обеспечение информационных технологий управления персоналом. Прикладные программные продукты по управлению персоналом и тенденции их развития. Информационные технологии формирования кадровой политики, стратегического и оперативного управления персоналом. Информационные технологии найма, оценки и отбора претендентов на вакантные места. Информационные технологии обучения персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением. Информационные технологии оценки труда и результатов деятельности персонала организации. Информационные технологии расчета заработной платы. Информационные технологии решения учетно-аналитических кадровых задач. Работа с персоналом, владеющим конфиденциальной информацией.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Основы профессиональной психодиагностики»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Основы профессиональной психодиагностики» относится к Вариативной части блока Б1.В.07 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-6; ПК-3

Целью освоения дисциплины «Основы профессиональной психодиагностики» формирование комплекса знаний, умений и навыков, комплексного видения проблем современной диагностики персонала, их решения посредством применения психодиагностического инструментария при найме, отборе, подборе и аттестации кадров.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические и семинарские занятия, лабораторный практикум, самостоятельная работа студента, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Основы профессиональной психодиагностики

Психологическая диагностика как наука и как практическая деятельность.

Основные понятия психодиагностики: тестирование, оценка, диагностика. Исторический и социальный аспекты формирования идей и инструментария профессиональной психологической диагностики. Понятие психологического диагноза, его специфика. Медицинский, медико-психологической, функциональный и психологический диагнозы. Задачи профессиональной психодиагностики – четыре типа задач в сочетании «входа» и «выхода» из психодиагностической ситуации.

Методы современной профессиональной диагностики

Психодиагностический метод и психодиагностические подходы к измерению. Специфика психодиагностического метода по сравнению с экспериментом, наблюдением, опросом. Понятие и виды тестов в профессиональной психодиагностике. Объективные тесты, субъективные опросники и проективные методики. Компьютерное тестирование в современной профессиональной психодиагностике. Этапы развития компьютерной психодиагностики.

Классические подходы психодиагностики

Объективный подход в психодиагностике персонала

Понятие интеллекта и IQ в современной психодиагностике. Становление понятий. Современные трактовки и критика подхода на основе IQ. Теории интеллекта в профессиональной диагностике. Однофакторный и многофакторные подходы к рассмотрению интеллектуальных способностей.

Тесты на IQ в работе с персоналом. Возможности и ограничения наиболее распространенных методик.

Субъективный подход в диагностике персонала

Понятие личностных опросников, их виды. Опросники черт личности, типологий, интересов, мотивов, самооценки и проч. Возможности и ограничения наиболее распространенных методик.

Проблема достоверности личностных опросников. Факторы социальной желательности и защитной мотивации. Преодоление базовых причин недостоверности в субъективном подходе, основные приемы.

Проективный подход в диагностике персонала

Общая характеристика проективного подхода. Три источника развития проективной психологии. Понятие проекции. Классификация проективных методик в психодиагностике. Интерпретационные, конструктивные, импрессивные, экспрессивные др. проблема профессиональной интерпретации проективных методик. Основные проективные методики в работе с персоналом. Возможности и ограничения наиболее

распространенных методик.

Современная диагностика персонала в рамках ассесмент-центра

Ассесмент-центр как комплексная технология оценки персонала

Базовые характеристики технологии ассесмент-центра, ее преимущества. Команда модератора, диагноста и наблюдателей. Комплексный подход методик фоновой диагностики и методик, ориентированных на прошлое и актуальное поведение. Этапы создания и проведения ассесмент-центра, его результаты. Специфика организационных моментов при подготовке и непосредственно проведении АЦ. Итоговая конференция, обратная связь участникам и приложения АЦ.

Подход на основе компетенций для построения основы диагностики

Модель «айсберга» в диагностике на основе компетенций. Поверхностные и глубинные компетенции. Пороговые и дифференцирующие компетенции. Типичные схемы модели компетенций и требования к ним. Валидизация моделей. Профиль должности как модель компетенций для диагностики персонала. Модели Спенсеров и Вэттена-Камерона. Профессиональные, управленческие и личностные компетенции.

Интерактивный подход в диагностике персонала

Особенности интерактивного подхода в диагностике персонала. Принципы интерактивной диагностики. Опора на опыт участников и взаимодействие внутри групп. Поведенческие индикаторы. Способы их выделения. Простые компетенции и с уровнями проявления. Методы и техники интерактивной диагностики персонала (классификация и специфика). Диагностика в деловых и ролевых играх, дискуссия разного типа и презентациях.

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

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Методика социологических исследований»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Методика социологических исследований» относится к Вариативной части блока Б1.В.08 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-7; ОПК-5; ОПК-6; ПК-36

Целью освоения дисциплины «Методика социологических исследований» является формирование у студентов компетенций, связанных с использованием теоретических знаний и практических навыков в области социологических исследований, организации, обработки и представления результатов необходимых для понимания закономерностей развития социальных общностей, процессов и оперирования этими знаниями в профессиональной деятельности.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, написание реферата, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Виды и практическая направленность прикладных социологических исследований. Программа и план исследования. Логический анализ основных понятий. Сплошные и выборочные исследования. Количественные и качественные методы сбора данных. Метод анкетного опроса. Метод наблюдения и кейс-стади. Фокус-групповое интервью. Исследование малых групп методом социометрии. Компьютерная обработка социологической информации. Интерпретация полученных данных. Использование результатов прикладных исследований в управленческой деятельности и продвижении имиджа организации. Прогнозирование социальных процессов.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единицы, 180 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Социология и психология управления»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Социология и психология управления» относится к Вариативной части блока Б1.В.09 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОПК-6; ОПК-7; ПК-2

Целью освоения дисциплины «Социология и психология управления» формирование комплекса знаний, умений и навыков, комплексного видения управленческих проблем с социологической и психологической точек зрения, их решения посредством применения социологического инструментария и психологических методов в управлении персоналом.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические и семинарские занятия, лабораторный практикум, самостоятельная работа студента, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Основы социологии и психологии управления

Современная социология и психология управления.

Предмет и структура социологии и психологии управления. Генезис теорий социологии и психологии управления. Развитие науки и практики менеджмента в исследованиях человеческого фактора организации. Современная прикладная социология и психология управления. Взаимосвязи с социологией и психологией труда, психотехникой, социологией организаций и др.

Методы социологии и психологии управления

Общие методы исследования. Эксперимент и наблюдение. Методы опроса: беседа, интервью, анкетирование. Методы диагностики. Специальные методы исследования личности. Специальные методы исследования группы и организации. Исследование психологической дистанции и функциональных связей в структуре организации, анализ приказов и совещаний.

Личность руководителя

Человек как субъект управления

Специфика субъекта и объекта управления. Информационный поток. Принудительное общение. Разнообразие задач. Творческий характер. Типы и уровни менеджеров. Функциональные и линейные менеджеры. Менеджеры высшего, среднего и низового уровня, особенности их организационного взаимодействия. Эволюция требований к личности менеджера. Культурные факторы.

Модели личности менеджера

Технологический подход к личности менеджера. Ф.Тейлор. Г.Эмерсон. Личностный подход: ситуативное (Д.Майерс, Фидлер) и личностное (Р.Стогдилл, У.Паккард, Дж.Коттер) направления. Ассессмент-центр в современной практике работы с персоналом. Альтернативные подходы: концепция зрелости К.Арджириса, концепция ограничений Вудкока и Френсиса.

Построение карьеры руководителем

Понятие карьеры и ее различные формы. Карьера по направленности, содержанию, количеству «проб». Принципы Питера и Паркинсона в карьерном росте. Гендерные особенности построения карьеры. Понятие «стеклянного потолка». Мужские и женские стили руководства. Планирование и построение карьеры в организации: различные подходы.

Управление группой и организацией.

Теории лидерства и стили руководства

Лидерство и менеджмент. Линии напряженности по Дж.Коттеру. Классические теории стилей руководства. К.Левин. Р.Лайкерт. Двухфакторные современные теории стилей руководства. Управленческая матрица Блейка-Моутон. Теория Херси-Бланшара. Модель эффективности японского менеджмента Т.Коно. Современная трехфакторная теория Дж.Адаира.

Группы и команды в психологии и социологии управления

Рабочая группа, коллектив и команда. Зарубежные исследования формирования команд. Отечественные теории формирования коллектива. Социальные роли членов группы. Эффекты совместимости и сработанности. Эффекты совместного принятия решения. «Огруппление мышление», Сдвиг в сторону риска и в сторону трусости. Фасилитация и ингибция в принятии решений.

Организация как субъект и объект управления

Формальная, неформальная и латентная структура организации. Методы диагностики. Типичные структуры внутренней среды организации. Организационная культура как фактор управления. Типы организационных культур. Жизненный цикл организации по теории Зиглера. Продление жизненного цикла.

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

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Основы менеджмента качества»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Основы менеджмента качества» относится к Вариативной части блока Б1.В.10 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-3; ОПК-5; ПК-12

Целью освоения дисциплины «Основы менеджмента качества» является формирование комплекса знаний о сущности качества и основным принципам управления качеством – тотального менеджмента качества.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, зачет.

Тематический план дисциплины:

Раздел 1. Сущность качества и управление им

- 1.1. Сущность и роль качества.
- 1.2. Генезис систем управления качеством.
- 1.3. Показатели качества.
- 1.4. Система всеобщего управления качеством.
- 1.5. Социальные аспекты качества.

Раздел 2. Функции качества

- 2.1. Планирование потребительского качества продукции.
- 2.2. Формирование проектного качества продукции.
- 2.3. Обеспечение требуемого качества продукции при подготовке производства.
- 2.4. Контроль и оценка качества продукции.
- 2.5. Сохранение качества продукции.
- 2.6. Улучшение качества.

Раздел 3. Системы менеджмента качества на базе стандартов МС ИСО 9000

- 3.1. Основная характеристика стандартов ИСО серии 9000.
- 3.2. Стандарт ИСО 9001:2008.
- 3.3. Стандарт ИСО 9001:2015.

Раздел 4. Основные методы управления качеством, сферы приложения методов управления качеством

- 4.1. Система «КАНБАН»
- 4.2. Система «Точно во время»
- 4.3. Система «5S» (и «Упорядочивание» в России)
- 4.4. Система «Бережливое производство»

Раздел 5. Квалиметрия как наука, ее роль, методы и области практического применения

- 5.1. Общие сведения. Основные понятия и термины.
- 5.2. Оценка уровня качества продукции.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Социальное партнерство»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Социальное партнерство» относится к Вариативной части блока Б1.В.11 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ПК-4; ПК-9

Целью освоения дисциплины «Социальное партнерство» является формирование у студентов понимания научных основ социального партнерства и навыков формирования кадровой политики в части формирования социального партнерства.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, зачет.

Тематический план дисциплины:

Проблема социального конфликта. Понятие социального партнерства. Принципы социального партнерства. Система и механизм социального партнерства. Особенности системы социального партнерства в современной России

Становление общественных организаций рабочих, профсоюзов. Основные формы и содержание первых коллективных договоров и соглашений рабочих и работодателей. Основные этапы становления и развития социально-трудовых отношений в дореволюционной России.

Преобразования в сфере социально-трудовых отношений в первые годы советской власти. Причины отмены коллективных договоров и соглашений в 30-е-40-е гг. Преобразования трудовых отношений в СССР 50-х -начала 80-х гг. Роль рабочего движения новых профсоюзов в формировании системы социального партнерства

Основные факторы развития системы социального партнерства. Основные принципы социального партнерства. Система соглашений и коллективных договоров в сфере социально-трудовых отношений. Роль коллективных договоров в регулировании трудовых отношений. Механизм функционирования системы социального партнерства.

Основные функции государства, властных структур в системе социального партнерства. Основные направления деятельности институтов государственной власти в системе социального партнерства.

Технологии партнерских отношений, принимаемые органами государственного управления и местного самоуправления. Деятельность трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и комитетов занятости населения.

Процесс становления объединений работодателей. Функции объединений работодателей, предпринимателей в системе социального партнерства. Технологии взаимодействия объединений работодателей с органами государственной власти в сфере социально-трудовых отношений.

Особенности взаимодействия объединений работодателей, предпринимателей с профсоюзами. Формы социальной ответственности бизнеса.

Политико-правовые основы деятельности профсоюзов в системе социального партнерства. Современные направления профсоюзного движения России.

Особенности взаимоотношений профсоюзов и властных структур. Технологии взаимодействия профсоюзов и объединений работодателей. Особенности партнерских отношений на предприятиях с участием иностранного капитала.

Понятия коллективного трудового спора и социального конфликта. Диагностика коллективного трудового спора и социального конфликта. Структура, роль и место органов государственной власти в регулировании коллективных трудовых споров, социальных конфликтов.

Технологии регулирования коллективных трудовых споров и конфликтов. Методы разрешения коллективных трудовых споров и конфликтов. Технологии принятия решений по урегулированию социальных конфликтов.

Социально-экономические условия становления социального партнерства в зарубежных странах. Модели социального партнерства в мировой практике. Специфика моделей социального партнерства в зависимости от уровня ведения коллективных переговоров. Модели социального партнерства в зависимости от участия властных структур в партнерских отношениях. Модели социального партнерства в зависимости от взаимоотношений профсоюзов с объединениями работодателей.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Международное трудовое право»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Международное трудовое право» относится к Вариативной части блока Б1.В.12 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-4; ОПК-3; ПК-10

Целью освоения дисциплины «Международное трудовое право» является формирование у будущих выпускников теоретических знаний и практических навыков, связанных с использованием знаний в области международного трудового права, позволяющих творчески применять свои знания для понимания юридических проблем, как в своей профессиональной деятельности, так и при выполнении курсовых и практических работ при последующем обучении.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа студента, зачет с оценкой, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Вопросы общей части международного трудового права

Предмет трудового права

Источники трудового права

Дифференциация трудового права

Индивидуальное трудовое право

Трудовой договор. Профессиональная подготовка работников

Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Заработная плата. Рабочее время и время отдыха.

Безопасность и гигиена труда

Коллективное трудовое право

Права профсоюзов и организаций работодателей в международной сфере труда

Правовое положение органов представительства персонала предприятий и соучастие работников и профсоюзов в управлении производством

Коллективные переговоры и переговоры. Регламентации забастовок и локаутов

Процессуальное трудовое право

Типология трудовых споров

Примирительно - третейский метод разрешения трудовых споров

Судебные процедуры разрешения трудовых споров. Специализированная трудовая юстиция

Коллизионное трудовое право

Понятие коллизии

Сущность и особенности коллизионного трудового права

Международные нормы труда

Понятие и источники международно-правового регулирования труда

Основные права человека в области труда

Право на труд. Запрещение принудительного труда

Равенство в труде. Запрещение дискриминации

Свобода объединений. Права профсоюзов и выборных органов персонала предприятий

Право на коллективные переговоры и договоры. Право на забастовку

Занятость, трудоустройство, профессиональное обучение, права работников при увольнении

Рабочее время, время отдыха

Безопасность и гигиена труда

Особенности правового регулирования труда отдельных работников

Социальное сотрудничество организаций работников и работодателей

Сущность социального сотрудничества организаций работников и работодателей

Особенности социального сотрудничества в международном трудовом праве

Мирные способы разрешения трудовых споров

Сущность мирного урегулирования трудовых споров

Виды мирных способов разрешения трудовых споров

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Развитие персонала»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Развитие персонала» относится к Вариативной части блока Б1.В.13 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-7; ПК-6.

Целью освоения дисциплины «Развитие персонала» является содействие в овладении теоретическими основами и выработке умений и практических навыков по планированию и организации развития персонала в условиях рыночной экономики.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, реферат, зачет, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Развитие персонала как функция кадровой политики организации. Развитие персонала как элемент развития организации. Профориентация и трудовая адаптация персонала. Система непрерывного обучения персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Оценка эффективности обучения персонала. Управление деловой карьерой персонала. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Управление кадровым резервом. Современные подходы к оценке уровня развития управленческого персонала. Развитие персонала как процесс расширения возможностей выбора человека. Критерии эффективности функции развития персонала.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетные единицы, 180 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Управление знаниями»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Управление знаниями» относится к Вариативной части блока Б1.В.14 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ПК-6

Целью освоения дисциплины «Управление знаниями» является формирование у будущих выпускников теоретических знаний и практических навыков, связанных с использованием знаний в области управления знаниями и экономики знаний, позволяющих творчески применять свои знания для понимания проблем, как в своей профессиональной деятельности, так и при выполнении курсовых и практических работ при последующем обучении.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Раздел 1. Роль знаний в современной экономике. Теория и модели управления знаниями

- 1.1 Экономика знаний. Знания как ресурс экономики
- 1.2 Данные, информация, знания. Классификации знаний
- 1.3 Современная теория управления знаниями
- 1.4 Модели управления знаниями
- 1.5 Концепция интеллектуального капитала

Раздел 2. Технологии управления знаниями

- 2.1 Компетентностный подход к управлению знаниями
- 2.2 Институциональный подход к управлению знаниями
- 2.3 Стратегии управления знаниями
- 2.4 Стратегии приращения знаний организацией
- 2.5 Сохранение, использование и распространение знаний

Раздел 3. Организационная культура, мотивация и развитие персонала в условиях управления знаниями

- 3.1 Обучающаяся организация: понятие, характеристики, подходы
- 3.2 Развитие персонала как элемент управления знаниями персонала
- 3.3 Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала
- 3.4 Оценка эффективности обучения персонала
- 3.5 Управление кадровым резервом

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Профессиональные компетенции менеджера по персоналу»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Профессиональные компетенции менеджера по персоналу» относится к Вариативной части блока Б1.В.15 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ПК-3

Целью освоения дисциплины «Профессиональные компетенции менеджера по персоналу» является формирование базовых представлений о будущей профессии и способствование системному развитию ключевых профессионально-значимых компетенций.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, зачет.

Тематический план дисциплины:

Характеристика понятий: «профессия», «управление», «менеджмент», «менеджер». Соотношение понятий «компетенция», «компетентность», «квалификация». Профессиональная деятельность менеджера по персоналу как особый вид управленческой деятельности. Содержание и особенности труда менеджера в сфере управления персоналом. **Виды профессиональной деятельности менеджеров по управлению персоналом.** Современные требования к менеджеру в сфере управления персоналом. Система ключевых компетенций современного менеджера по персоналу: лидерство, командообразование; эффективное целеполагание; тайм-менеджмент; коммуникативная компетентность (искусство деловой презентации и переговоры); стресс-менеджмент.

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

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Проектирование систем управления персоналом»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Проектирование систем управления персоналом» относится к Вариативной части блока Б1.В.16 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОПК-1; ПК-11; ПК-34; ПК-35; ПК-37

Целью освоения дисциплины «Проектирование систем управления персоналом» является формирование у будущих выпускников теоретических знаний и практических навыков исследовательской и проектной работы в области управления персоналом, позволяющих творчески применять свои знания для понимания проблем, как в своей профессиональной деятельности, так и при выполнении курсовых и практических работ при последующем обучении.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа студента, курсовой проект, реферат, зачет, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Раздел 1. Теоретические основы проектирования системы управления персоналом

1.1 Подходы к рассмотрению системы управления персоналом

1.2 Принципы и факторы проектирования системы управления персоналом

1.1 Этапы проектирования системы управления персоналом

1.2 Экономико-организационные, социально-психологические и нормативно-правовые аспекты проектирования системы управления персоналом в организациях

Раздел 2. Информационное обеспечение проектирования системы управления персоналом

2.1 Анализ регламентов предприятия

2.2 Функционально-стоимостной анализ службы управления персоналом

Раздел 3. Основные направления проектирования системы управления персоналом на предприятии

3.1 Разработка организационной структуры службы управления персоналом

3.2 Определение кадрового и документационного обеспечения системы управления персоналом

3.3 Проектирование информационно-технического обеспечения системы управления персоналом

3.4 Разработка нормативно-правового обеспечения системы управления персоналом

3.5 Моделирование системы управления персоналом

Раздел 4. Управление проектами

4.1 Основные понятия управления проектами

4.2 Управление предпроектной фазой проекта

4.3 Управление реализацией проекта

4.4 Управление завершением проекта

4.5 Использование программных средств для управления проектом

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 8 зачетные единицы, 288 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к Вариативной части блока Б1.В.17 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ПК-3; ПК-4; ПК-8

Цель изучения дисциплины – сформировать знания и представления, навыки об управлении формированием человеческих ресурсов для организации и их эффективном использовании, создание условий для максимальной реализации способностей работников и достижения целей организации.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, курсовая работа, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Раздел 1. Теоретические подходы к управлению человеческими ресурсами

- 1.1 Система управления человеческими ресурсами: понятие, сущность, основные задачи
- 1.2 Тенденции развития УЧР
- 1.3 Понятие и определение управления персоналом и управления человеческими ресурсами
- 1.4 Цели и задачи управления человеческими ресурсами.
- 1.5 Методы управления человеческими ресурсами
- 1.6 Факторы повышения роли человеческих ресурсов в современных организациях
- 1.7 Понятие человеческого капитала
- 1.8 Трудовой потенциал организации. Социально-трудовые отношения.
- 1.9 Рынок труда и занятость.

Раздел 2. Формирование человеческих ресурсов

- 2.1. Принципы и функции работы с человеческими ресурсами организации.
- 2.2 Деятельность менеджера по управлению человеческими ресурсами
- 2.3 Стратегия управления человеческими ресурсами организации.
- 2.4 Кадровая политика организации: сущность и типы
- 2.5 Формирование кадровой политики
- 2.6 Планирование персонала.

Раздел 3. Развитие человеческих ресурсов

- 3.1 Развитие кадрового потенциала организации
- 3.2 Задачи, внешние и внутренние факторы, маркетинговой деятельности в области человеческих ресурсов
- 3.3 .Планирование работы с человеческими ресурсами: цели, задачи, виды.
- 3.4 Управление адаптацией персонала
- 3.5 Обучение персонала организации
- 3.6 Управление деловой карьерой работников организации, основные этапы ее планирования.
- 3.7 Деловая оценка персонала: задачи, показатели, методы.
- 3.8 Аттестация персонала, ее цели и этапы.
- 3.9 Формирование кадрового резерва в организации.
- 3.10 Экономическая и социальная эффективность управления человеческими ресурсами

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 6 зачетные единиц, 216 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Организационное поведение»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Организационное поведение» относится к Вариативной части блока Б1.В.18 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-3; ПК-4

Целью изучения дисциплины «Организационное поведение» является формирование у студентов компетенций и практических навыков, связанных со способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности, со знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике. Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, зачет.

Тематический план дисциплины:

Тема 1.1. ОП: объект, предмет, цель, задачи.

1.1.1. Предмет организационного поведения, сущность, цель, задачи.

1.1.2. Уровни изучения ОП: микро-, мезо-, макроуровень.

1.1.3. Методы исследования организационного поведения.

Тема 1.2. Организационное поведение как объект управления.

1.2.1. Управление поведением работника, его субъекты и объекты.

1.2.2. Методы управления поведением работника: организационно-административные, экономические, социально-психологические.

1.2.3. Основные принципы регулирования поведения; принципы управления Кнорринга В. И. и Файоля А.

Тема 1.3. Модели ОП (отношение менеджеров к работникам).

1.3.1. Этапы эволюции отношения к работникам: говорящее орудие, рабочие руки, рабсила, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, персонал.

Теории X и Y.

1.3.2. Авторитарная модель.

1.3.3. Модель опеки. Патернализм.

1.3.4. Поддерживающая модель ОП.

1.3.5. Коллегиальная модель. Команда и условия её создания.

Тема 2.1. Основные модели человека в экономических теориях.

2.1.1. Модели «Компетентный эгоист», «Рациональный гедонист», «Общественное существо», «Рациональный максимизатор» («Человек-оптимизатор»), «Стратегический человек», «Человек предпочитающий».

Тема 2.2. Экономическая теория поведения и её аксиомы

2.2.1. Аксиомы экономического поведения потребителя.

Тема 2.3. Теории мотивации.

2.3.1. Содержательные теории мотивации А. Маслоу, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга, К. Альдерфера.

2.3.2. Процессуальные теории мотивации В. Врума, теория справедливости С. Адамса, теория процедурной корректности, теория мотивации Л. Портера-Э. Лоулера.

Мотивация (мотив) достижения успеха и мотив избегания неудачи

2.3.3. Самодостаточность (самоэффективность) и эффект Пигмалиона. Источники самодостаточности людей.

2.3.4. Принципы формирования чувства самодостаточности (самоэффективности) сотрудника.

2.3.5. X-фактор мотивации.

2.3.6. Теории, способствующие повышению интереса к работе: теория обогащения работы;

теория расширения труда; теория характеристик работ

2.3.7. Принципы организации труда, оказывающие мотивационное воздействие

Тема 3.1. Условия эффективного лидерства.

3.1.1. Власть, лидерство и руководство: сходство и различия. Лидерские качества и лидерское поведение.

3.1.2. Теории лидерства. Секрет лидерства.

Тема 3.2. Ошибки в поведении руководителя.

3.2.1. Терминаторный стиль руководства.

3.2.2. Наиболее типичные управленческие ошибки руководителей: естественные ошибки, предубеждения, незнания, неумения, дисфункциональные склонности, управленческие иллюзии.

3.2.3. Перцептивные искажения и комплекс «угрожаемого авторитета».

Тема 3.3. Ошибки в поведении подчинённого.

3.3.1. Ошибки субординационные, коммуникативные, фактологические, этические, логические, речевые, этикетные.

Тема 4.1. Поведение личности в организации.

4.1.1. Регуляторы поведения личности в организации. Системы внутренней и внешней мотивации работника. Управленческие ценности.

4.1.2. Трудовое поведение, показатели отношения к труду. Основные деловые и нравственные качества работника. Главный критерий организационной деятельности и значимости личности.

4.1.3. Формулы экономического поведения.

4.1.4. Восемь форм трудового поведения (типология МГУ).

4.1.5. Типы работников, их численность и формы трудового поведения. Рестрикционизм и стрикционизм.

4.1.6. Общие принципы взаимоотношений с подчинёнными. Нравственные эталоны и образцы поведения руководителя. Этические нормы и принципы поведения подчинённого.

Тема 4.2. Отдельные виды организационного поведения и их особенности.

4.2.1. Сексуальные домогательства и виды ответственности за них.

4.2.2. Синтонное, конфликтогенное и нейтральное поведение.

Тема 5.1. Психологические особенности личности, влияющие на поведение.

5.1.1. Я-концепция, её виды и функции. Социализация в организации. Самооценка. Формулы человека, самооценки, успеха.

5.1.2. Когнитивный диссонанс и способы его редукации.

5.1.5. Восприятие и его влияние на поведение. Установка и аттитюд. Атрибуция. Установки и ошибки восприятия: апперцептивные искажения, фундаментальная ошибка атрибуции, феномен справедливого мира. Принцип Поллианны.

5.1.6. Феномены и эффекты и социальной перцепции.

Тема 5.2. Некоторые черты личности, влияющие на поведение.

5.2.1. Черты личности, влияющие на поведение: авторитаризм, перфекционизм, догматизм, макиавеллизм. Фаворитизм, протекционизм, волюнтаризм, предвзятость.

5.2.2. Психологические типы личности К. Г. Юнга. Локус контроля Дж. Роттера, уровень субъективного контроля. Интерналы и экстерналы.

5.2.3. Модель личности «Большая пятёрка».

Тема 5.3. Феномены групповой жизнедеятельности.

5.3.1. Феномены социальной фасилитации, ингибиции, групповой поляризации, огруппления мышления, деиндивидуализации, влияния меньшинства.

Тема 6.1. Основные принципы управления изменениями.

6.1.1. Формула богатства предприятия. Два условия рождения идей.

6.1.2. Причины и виды организационных изменений.

6.1.3. Причины сопротивления изменениям и его преодоление.

Тема 6.2. Организационная культура. Типы поведения работников с клиентами.

6.2.1. Понятие и сущность организационной культуры.

6.2.2. Оценка организационной культуры и выявление направлений её изменения.

6.2.3. Психологические основания для изменений организационной культуры.

6.2.4. Клиентурный, псевдоклиентурный и антиклиентурный типы посещения работника с клиентами.

Тема 6.3. Направления и психологические основания совершенствования продукции, услуг, работ.

Тема 7.1. Поведение организации во внешней среде.

7.1.1. Нормы поведения хозяйственной организации.

7.1.2. Организация и международный бизнес.

Общая трудоемкость освоения модуля составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Менеджмент»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Менеджмент» относится к Базовой части блока Б1.В.19 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-7; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ПК-8

Целью освоения дисциплины «Менеджмент» является формирование у студентов компетенций, связанных с использованием теоретических знаний в области эволюции управленческой мысли, и практических навыков к подходам управления, которые помогают повысить вероятность эффективного достижения целей как в своей профессиональной деятельности, так и при последующем обучении.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, экзамен.

Тематический план дисциплины:
1.Сущность менеджмента и содержание понятия «менеджмент»
Менеджмент и управление. Зарождение менеджмента в России. «Петля качества». Концепция «Организация –человек». Цель менеджмента. Задачи менеджмента. Функции менеджмента.
2.Организации, менеджеры и успешное управление
Требования, предъявляемые к организации. Характеристики организации. Понятие менеджера. Роли руководителя по Минцбергу. Требования, предъявляемые к менеджеру в первой половине 20 века. Требования, предъявляемые к менеджеру во второй половине 20 века. Современные требования. 3 подхода к управлению. Системный подход : понятие системы, организация как система. Ситуационный подход к управлению. Процессный подход к управлению.
3.Внутренняя среда организации
Компоненты внутренней среды. Понятие цели. Характеристика целей. Понятие задачи. Категории задач. Понятие структура. Виды структур. Понятие технологии. Классификация технологий по Томпсону. Классификация технологий по ВудВорту.
4.Внешняя среда в бизнесе
Компоненты внешней среды. Среда прямого и косвенного воздействия. Характеристика внешней среды
5.Связующие процессы. Коммуникации
Понятие коммуникаций. Виды коммуникаций. Коммуникационный процесс. Межличностные коммуникации. Барьеры в межличностных коммуникациях. Рекомендации для эффективных межличностных коммуникаций. Организационные коммуникации. Барьеры в организационных коммуникациях. Рекомендации для эффективных организационных коммуникаций.
6.Принятие решений
Понятие решения. Виды решений: запрограммированное и незапрограммированное. Процесс принятия решения. Виды процесса принятия решения. Этапы рационального решения. Факторы, влияющие на принятие решения.
7.Модели и методы принятия решений
3 подхода к науке управления: системный подход, научная ориентация, моделирование. Теория очередей. Теория игр. Дерево решений. Платежная матрица. Методы прогнозирования.
8.Организация взаимодействия и полномочия

<p>Полномочия – это. Делегирование полномочий . Виды полномочий. Типы административных полномочий. Рекомендации руководителю при использовании делегирования полномочий. Причины, по которым сотрудники не хотят принимать ответственность</p>
<p>9.Построение организаций</p>
<p>Процесс организации. Виды организационных структур. Бюрократическая структура . Виды бюрократических структур. Органические структуры. Виды органических структур</p>
<p>10.Мотивация</p>
<p>Понятие Мотивации. Потребности. Вознаграждение : внутренние и внешние. Теории мотивации: содержательные и процессуальные. Содержательные: Мак Клеланд, Маслоу, Герцберг. Процессуальные : теория справедливости, теория ожидания, теория Портера-Лоулера.</p>
<p>11.Контроль</p>
<p>Процесс контроля. Виды контроля. Предварительный контроль. Текущий контроль. Заключительный контроль.</p>
<p>12.Групповая динамика</p>
<p>Понятие группы. Виды групп: формальные и неформальные. Виды формальных групп. Причины вступления в неформальные группы. Характеристика неформальных групп. Достоинства и недостатки неформальных групп. Хоторнский эксперимент. Управление неформальными группами. Модель Хоманса. Рекомендации руководителю по управлению неформальными группами.</p>
<p>13.Руководство: власть и личное влияние</p>
<p>Понятия власти и влияния. Власть и внешняя среда. Баланс власти. Форма власти. Современные формы власти: убеждение и участие.</p>
<p>14.Лидерство: стиль, ситуация и эффективность</p>
<p>Лидерство. Подходы к лидерству: подход с позиции личных качеств, поведенческий и ситуационный. Адаптивное лидерство. Решетка Блэйка-Моутона.</p>
<p>15.Управление конфликтами и стрессами</p>
<p>Понятие конфликта. График «противоречия – конфликты». Виды конфликтов. Причины конфликтов. Функциональный, дисфункциональный конфликты. Методы управления конфликтами.</p>
<p>16.Система управления персоналом</p>
<p>Этапы системы управления персоналом: формирование трудовых ресурсов (планирование потребности в персонале, поиск персонала, набор, отбор, определение заработной платы и льгот) и развитие трудовых ресурсов (социальная и профессиональная адаптация, оценка трудовой деятельности, обучение персонала, повышение –понижение-перевод – увольнение, подготовка руководящих кадров).</p>

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Основы демографии»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Основы демографии» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.01.01 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОПК-5; ПК-14

Целью освоения дисциплины «Основы демографии» является формирование у студентов компетенций, связанных с использованием теоретических знаний в области демографии и пониманием закономерностей демографических процессов и оперированием этими знаниями в профессиональной деятельности.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, написание реферата, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Демография как наука. Население как демографическая совокупность. Возникновение демографии. Современные проблемы демографии: низкая рождаемость, высокая смертность, снижение миграционных процессов, сокращение лиц трудоспособного возраста. Область и уровни исследования демографии. Демографический переход, его фазы и результат. Теория человеческого капитала. Качество населения. Социально-экономическая мобильность населения. Концепция человеческого развития.

Источники данных. Перепись населения. Принципы организации переписи. Программа, единица наблюдения. Текущий учет демографических событий. Выборочные обследования.

Методы демографии. Общенаучные и демографические методы. Метод когорт, метод поперечного анализа, методы реального и условного поколения, методы стандартизации демографических коэффициентов, методы демографического моделирования, возрастно-половая пирамида, картографические методы, демографические сетки.

Основные показатели демографии. Численность, плотность, поло-возрастная структура, уровень рождаемости и смертности, естественный прирост населения, приток и отток населения, население трудоспособного возраста, численность и доля иждивенцев. Коэффициенты динамики и структуры. Воспроизводство населения. Исторические типы воспроизводства населения, режим воспроизводства населения, модель стабильного населения.

Семья и семейная структура населения. Функции современной семьи, типы семей, семейный состав населения, домохозяйство.

Брачность. Брак, брачный возраст, разводимость, факторы стабильности брака.

Рождаемость. Репродуктивное поведение. Таблицы рождаемости.

Смертность. Факторы смертности, измерение смертности.

Миграция населения, её виды. Концепция миграционного перехода. Стадии миграционного процесса. Подходы к рассмотрению миграционного процесса. Основы формирования концепции миграционной безопасности. Объем и продолжительность миграционных потоков. Потенциальные угрозы. Показатели миграции.

Урбанизация населения. Факторы процесса расселения: социально-экономические, природные, демографические.

Демографическое прогнозирование. Достоверность и точность демографического прогноза. Роль демографического прогноза. Прогнозные сценарии. Гипотезы изменения рождаемости, гипотезы изменения смертности.

Демографическая политика. Социально-экономическая политика. Политика

народонаселения, её компоненты. Цели и основные направления демографической политики. Меры демографической политики. Эффективность демографической политики. Индекс развития человеческого потенциала. Опыт осуществления демографической политики. Задачи демографического развития в РФ.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Демографическая политика»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Демографическая политика» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.01.02 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОПК-5; ПК-14

Целью освоения дисциплины «Демографическая политика» является формирование у студентов компетенций, связанных с использованием теоретических знаний в области демографии и пониманием закономерностей демографических процессов и разработкой демографической политики.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, написание реферата, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Демографическая политика. Социально-экономическая политика. Политика народонаселения, её компоненты. Цели и основные направления демографической политики. Меры демографической политики. Эффективность демографической политики. Индекс развития человеческого потенциала. Опыт осуществления демографической политики. Задачи демографического развития в РФ.

Демография как наука. Современные проблемы демографии: низкая рождаемость, высокая смертность, снижение миграционных процессов, сокращение лиц трудоспособного возраста. Область и уровни исследования демографии. Демографический переход, его фазы и результат. Теория человеческого капитала. Качество населения. Социально-экономическая мобильность населения. Концепция человеческого развития.

Источники данных. Перепись населения. Принципы организации переписи. Программа, единица наблюдения. Текущий учет демографических событий. Выборочные обследования.

Методы демографии. Общенаучные и демографические методы. Метод когорт, метод поперечного анализа, методы реального и условного поколения, методы стандартизации демографических коэффициентов, методы демографического моделирования, возрастно-половая пирамида, картографические методы, демографические сетки.

Основные показатели демографии. Численность, плотность, поло-возрастная структура, уровень рождаемости и смертности, естественный прирост населения, приток и отток населения, население трудоспособного возраста, численность и доля иждивенцев. Коэффициенты динамики и структуры. Воспроизводство населения. Исторические типы воспроизводства населения, режим воспроизводства населения, модель стабильного населения.

Семья и семейная структура населения. Функции современной семьи, типы семей, семейный состав населения, домохозяйство.

Брачность. Брак, брачный возраст, разводимость, факторы стабильности брака.

Рождаемость. Репродуктивное поведение. Таблицы рождаемости.

Смертность. Факторы смертности, измерение смертности.

Миграция населения, её виды. Концепция миграционного перехода. Стадии миграционного процесса. Подходы к рассмотрению миграционного процесса. Основы формирования концепции миграционной безопасности. Объем и продолжительность миграционных потоков. Потенциальные угрозы. Показатели миграции.

Урбанизация населения. Факторы процесса расселения: социально-экономические, природные, демографические.

Демографическое прогнозирование. Достоверность и точность демографического прогноза. Роль демографического прогноза. Прогнозные сценарии. Гипотезы изменения рождаемости, гипотезы изменения смертности.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Основы кадровой политики»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Основы кадровой политики» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.02.01 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ПК-1; ПК-2

Целью освоения дисциплины «Основы кадровой политики» является формирование у студентов знаний по основам кадровой политики и умений применить их на практике, а также получение навыков разработки организационной и функционально-штатной структуры, вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, зачет, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Сущность кадровой политики

Методы измерения и анализ трудового потенциала общества, организации, работника.

Сущность и виды кадровой политики государства и организации.

Место и роль кадровой политики в политике организации

Принципы и механизмы формирования кадровой политики

Принципы формирования кадровой политики.

Механизмы и этапы формирования кадровой политики организации.

Стратегия кадровой политики организации.

Компетентностный подход как метод реализации стратегии кадровой политики.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 6 зачетные единицы, 216 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Кадровое планирование»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Кадровое планирование» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.02.02 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ПК-1; ПК-2

Целью освоения дисциплины «Кадровое планирование» является формирование у студентов знаний по основам кадрового планирования и умений применить их на практике, а также получение навыков разработки организационной и функционально-штатной структуры, вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, зачет, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Кадровое планирование: цели и задачи

Сущность и содержание кадрового планирования.

Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации.

Цели, задачи и уровни кадрового планирования организации.

Кадровый контроллинг и кадровое планирование.

Сущность и структура оперативного плана работы с персоналом.

Планирование и прогнозирование потребности в персонале организации

Планирование и прогнозирование потребности в персонале организации.

Планирование привлечения персонала.

Планирование адаптации персонала.

Планирование использования и аттестации персонала.

Планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала.

Планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала.

Планирование безопасности труда персонала и заботы о нем.

Планирование расходов на персонал организации.

Планирование высвобождения, сокращения персонала.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 6 зачетные единицы, 216 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.03.01 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ПК-34; ПК-35; ПК-36; ПК-37

Целью освоения дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» является формирование комплекса знаний, умений и навыков управления инновационной деятельностью в управлении персоналом.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, зачет, зачет с оценкой.

Тематический план дисциплины:

Тема 1. Инновационный менеджмент как научная дисциплина.

Тема 2. Инновационное управление трудом.

Тема 3. Методологические основы инновационного управления трудом.

Тема 4. Классификация нововведений в кадровой работе.

Тема 5. Развитие нововведений по стадиям технологии управления персоналом и его развития.

Тема 6. Инновационный потенциал работника и предприятия

Тема 7. Восприимчивость организации к нововведениям.

Тема 8. Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе.

Тема 9. Управление кадровыми рисками.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетные единицы, 180 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Стратегический менеджмент»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Стратегический менеджмент» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.03.02 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ПК-34; ПК-35; ПК-36; ПК-37

Целью изучения дисциплины «Стратегический менеджмент» является формирование у студентов компетенций и практических навыков, связанных с теорией и практикой стратегического управления в условиях высокой степени изменчивости среды, а также нового управленческого мышления, необходимого для успешной работы в российском бизнесе.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, зачет, зачет с оценкой.

Тематический план дисциплины:

3 семестр

1. Общая концепция стратегического управления

1.3 Историческое значение понятия стратегическое управление. Понятие стратегии и тактики. Подходы к менеджменту. Сущность стратегического управления.

1.4 Процесс стратегического управления и его этапы. Недостатки стратегического управления.

2. Анализ внутренней и внешней среды организации

2.1 Факторы внутренней среды. SNW анализ.

2.2 PEST анализ.

2.3 Анализ отрасли.

2.4 5 сил конкуренции по М.Портеру (Анализ основных конкурентов. Анализ появления новых конкурентов. Анализ появления продуктов заменителей. Анализ потребителей как конкурентной силы. Анализ поставщиков как конкурентной силы).

2.5 Матрица возможностей.

2.6 Матрица угроз.

2.7 SWOT-анализ.

2.8 Составление профиля среды.

2.9 Продуктово-маркетинговая стратегия.

2.10 Матрица БКГ.

4 семестр

3. Выбор стратегии

3.1 Области выработки стратегии по М.Портеру.

3.2 Эталонные стратегии развития.

4. Разработка миссии и стратегических целей. Реализация стратегии

4.1 Понятие миссии и цели. Характеристика целей. Иерархия построения целей в организации. Цели роста. Цели сокращения. Факторы, влияющие на выработку миссии.

4.2 Реализация стратегии

5. Управление стратегическими изменениями

5.1 Стратегическое изменение. Типы организационных изменений. Изменения в среде, организациях, людях. Виды изменений. Причины сопротивлений изменениям.

5.2 Стратегическая рефлексия. Стратегический контроль. Организация стратегического управления в организации. Построение в организации отдела стратегического управления.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Новые методы решения проблем в группе»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Новые методы решения проблем в группе» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.04.01 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОПК-6; ОПК-7; ОПК-9; ПК-5

Целью освоения дисциплины «Новые методы решения проблем в группе» является дать представление о базовых основах групповой работы по решению проблем; структуре сложных проблем, требующих длительного решения; командах, занимающихся решением проблем в организации на разных уровнях управления; стереотипах мышления; феноменах индивидуального и группового мышления; технологии коллективного решения проблем; методах коллективного решения проблем; развитии творческого мышления; преимуществах коллективного и творческого подхода к решению проблем.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Основы принятия решения в группе

Основы группового взаимодействия

Понятие группы, ее базовые характеристики. Размер, структура, динамика группы. Сплоченность, совместимость и сработанность. Теории группообразования. Рабочая группа, коллектив и команда. Преимущества решения проблем в группах.

Социальные роли в группе.

Эффективность работы и баланс ролей. Концепция социальных ролей М.Белбина. Классификация социальных ролей Р.Стогдилла. Сочетание ролей в команде. Эффективность решения при подборе ролей по Белбину и Стогдиллу.

Принятие решения группой

Основные характеристики группового принятия решений. Психологические эффекты принятия решения в группе. Групповая поляризация, переоценка своих возможностей и прав, интеллектуальная глухота, групповое давление. «Ловушки» принятия решения.

Система методов решения проблем в группе

Классические методы принятия решения в группе

Мозговой штурм. Метод дебатов. Метод целевых обсуждений. Различные формы проведения данных методов решения проблем. Условия, правила и этапы их проведения. Требования к рабочей группе и руководителю.

Развитие методов групповых решений

Метод Дельфи. Метод синектики. Морфологический метод. Различные формы проведения данных методов решения проблем. Условия, правила и этапы их проведения. Требования к рабочей группе и руководителю.

Инновации в принятии решений группой

Метод дерева решений. Метод 635. Японская (кольцевая) система принятия решений. Различные формы проведения данных методов решения проблем. Условия, правила и этапы их проведения. Требования к рабочей группе и руководителю.

Роль руководителя в принятии решения группой.

Особенности принятия решения руководителями разных стилей управления

Понятие стиля руководства. Лидерство и менеджмент. Линия напряжения по Дж.Коттеру. Классические теории. Теории К.Левина, Р.Лайкерта, Д.МакГрегора. Двухфакторные теории стиле руководства. Матрица Блейка и Моутон, теории Херси и Бланшара, Т.Коно. Современные теории лидерства и руководства Дж.Адаира и Дж.Льюиса.

Стили принятия управленческих решений по Вроому-Йетону

Общая идея ситуационной модели Врома-Йеттона. Семь ключевых вопросов для выбора стиля. Пять стилей принятия решений. Модель выбора стиля руководства.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетные единиц, 180 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Эффективное лидерство и управление командой»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Эффективное лидерство и управление командой» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.04.02 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОПК-6; ОПК-7; ОПК-9; ПК-5

Целью освоения дисциплины «Эффективное лидерство и управление командой» является изучение теоретических основ лидерства и управления командой и формирование практических навыков взаимодействия с группой.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Личность руководителя

Человек как субъект управления

Специфика субъекта и объекта управления. Информационный поток. Принудительное общение. Разнообразие задач. Творческий характер. Типы и уровни менеджеров. Функциональные и линейные менеджеры. Менеджеры высшего, среднего и низового уровня, особенности их организационного взаимодействия. Эволюция требований к личности менеджера. Культурные факторы.

Модели личности менеджера

Технологический подход к личности менеджера. Ф.Тейлор. Г.Эмерсон. Личностный подход: ситуативное (Д.Майерс, Фидлер) и личностное (Р.Стогдилл, У.Паккард, Дж.Коттер) направления. Ассесмент-центр в современной практике работы с персоналом. Альтернативные подходы: концепция зрелости К.Арджириса, концепция ограничений Вудкока и Френсиса.

Построение карьеры руководителем

Понятие карьеры и ее различные формы. Карьера по направленности, содержанию, количеству «проб». Принципы Питера и Паркинсона в карьерном росте. Гендерные особенности построения карьеры. Понятие «стеклянного потолка». Мужские и женские стили руководства. Планирование и построение карьеры в организации: различные подходы.

Команда руководителя

Основы группового взаимодействия

Понятие группы, ее базовые характеристики. Размер, структура, динамика группы. Сплоченность, совместимость и сработанность. Теории группообразования. Рабочая группа, коллектив и команда. Преимущества решения проблем в группах.

Социальные роли в группе.

Эффективность работы и баланс ролей. Концепция социальных ролей М.Белбина. Классификация социальных ролей Р.Стогдилла. Сочетание ролей в команде. Эффективность решения при подборе ролей по Белбину и Стогдиллу.

Принятие решения группой

Основные характеристики группового принятия решений. Психологические эффекты принятия решения в группе. Групповая поляризация, переоценка своих возможностей и прав, интеллектуальная глухота, групповое давление. «Ловушки» принятия решения.

Эффективные стили руководства.

Стили руководства и их эффективность

Понятие стиля руководства. Лидерство и менеджмент. Линия напряжения по Дж.Коттеру. Классические теории. Теории К.Левина, Р.Лайкерта, Д.МакГрегора. Двухфакторные теории стили руководства. Матрица Блейка и Моутон, теории Херси и

Бланшара, Т.Коно.Современные теории лидерства и руководства Дж.Адаира и Дж.Льюиса.

Типоведение: эффективные руководители

Типологии руководителей: подход на основе «приклеивания ярлыков» Д.Белла, этический подход Дж.Гослинга и Г.Минцберга, портрет руководителя по С.Уэллсу.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетные единиц, 180 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Организационная культура»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Организационная культура» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.05.01 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОПК-7; ПК-5; ПК-37

Целью освоения дисциплины «Организационная культура» является формирование у студентов компетенций, связанных с использованием теоретических знаний в области организационной культуры, применением полученных знаний при решении экономических и управленческих проблем в рамках предприятия, выработкой у студентов практических навыков по анализу, проектированию и внедрению организационной культуры.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, зачет с оценкой.

Тематический план дисциплины:

Организационная культура как социальное явление. Культура как социальный феномен, структурный и функциональный элемент общественной жизни. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации. Современные теоретические представления об «организационной культуре». Экономика знаний и корпоративная культура.

Сущность и структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Измерения и уровни организационной культуры. Неоднородность организационной культуры. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Виды и причины возникновения контркультур.

Аналитический подход к изучению организационной культуры. Культура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения. Материальная культура организации, ее измерение и оценка. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации.

Функции организационной культуры. Основные функции организационной культуры. Сила организационной культуры. Проявления сильной и слабой культуры. Позитивные и негативные культуры. «Открытость – закрытость» организационной культуры. Элементы организационной культуры, влияющие на ее восприятие работниками.

Типология организационных культур. Цели типологизации организационных культур. Общая характеристика типологии организационных культур. Типологии Г.Хофштеда, Р.Льюиса, С.Ханди, Т.Дейла и А.Кеннеди, Р.Блеза и Ж.Маутона, К.Камерона и Р.Куинна и пр. Практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры.

Факторы формирования организационной культуры. Динамическая модель организационной культуры Э.Шейна. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

Методы формирования и поддержания организационной культуры. Проблемы и методы поддержания организационной культуры. Кодексы корпоративной культуры, система организационных ритуалов, фирменный стиль и его составляющие, корпоративные стандарты поведения. Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры.

Проблемы изменения организационной культуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Многонациональные и глобальные компании.

«Культурный шок»: сущность, причины возникновения, цикл. Проблемы изменения организационной культуры при слиянии (поглощении) организаций. Сопротивление изменениям организационной культуры, его причины, факторы, определяющие силу сопротивления.

Методы изменения организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Особенности методов, используемых на разных стадиях развития организации. Взаимосвязь изменения организационной культуры и изменения поведения персонала. Методы преодоления сопротивления изменениям организационной культуры

Организация управления развитием организационной культуры. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой. Принципы управления развитием организационной культуры. Методологические проблемы диагностики культуры. Основные методы диагностики организационной культуры. Примеры конкретных методик диагностики. Система управления функционированием и развитием организационной культуры. Разработка программы развития организационной культуры. Управление развитием организационной культуры как функция специалистов по управлению персоналом.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Управление корпоративной культурой»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Управление корпоративной культурой» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.05.02 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОПК-7; ПК-5; ПК-37

Целью освоения дисциплины «Управление корпоративной культурой» является формирование у студентов компетенций, связанных с использованием теоретических знаний в области организационной культуры, применением полученных знаний при решении экономических и управленческих проблем в рамках предприятия, выработкой у студентов практических навыков по анализу, проектированию и внедрению организационной культуры.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, зачет с оценкой.

Тематический план дисциплины:

Организационная культура как социальное явление. Соотношение понятий «корпоративная культура» и «организационная культура». Сущность и структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры: идеально-символические и материальные. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Измерения и уровни организационной культуры. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Виды и причины возникновения контркультур.

Аналитический подход к изучению организационной культуры. Культура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения. Материальная культура организации, ее измерение и оценка. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации.

Факторы формирования организационной культуры. Динамическая модель организационной культуры Э.Шейна. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

Методы формирования и поддержания организационной культуры. Проблемы и методы поддержания организационной культуры. Кодексы корпоративной культуры, система организационных ритуалов, фирменный стиль и его составляющие, корпоративные стандарты поведения. Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры.

Проблемы изменения организационной культуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Многонациональные и глобальные компании. «Культурный шок»: сущность, причины возникновения, цикл. Проблемы изменения организационной культуры при слиянии (поглощении) организаций. Сопротивление изменениям организационной культуры, его причины, факторы, определяющие силу сопротивления.

Методы изменения корпоративной культуры. Методы изменения корпоративной культуры. Особенности методов, используемых на разных стадиях развития организации. Взаимосвязь изменения корпоративной культуры и изменения поведения персонала. Методы преодоления сопротивления изменениям корпоративной культуры

Организация управления развитием корпоративной культуры. Сущность и этапы процесса управления развитием корпоративной культурой. Принципы управления развитием корпоративной культуры. Методологические проблемы диагностики культуры. Основные методы диагностики корпоративной культуры. Примеры конкретных методик диагностики.

Система управления функционированием и развитием корпоративной культуры. Разработка программы развития корпоративной культуры. Управление развитием корпоративной культуры как функция специалистов по управлению персоналом.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единиц, 108 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Государственные и негосударственные структуры содействия занятости населения»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом организации»

Дисциплина «Государственные и негосударственные структуры содействия занятости населения» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.06.01 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОПК-3; ОПК-4; ПК-38

Целью освоения дисциплины «Государственные и негосударственные структуры содействия занятости населения» является формирование у студентов представления о процессах, происходящих в социально-трудовой сфере России: изменениях в занятости, формировании и развитии системы новых социально-трудовых отношений, о современных подходах к управлению занятостью населения.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Социально-экономическая сущность занятости. Управление занятостью на уровне государства. Законодательные акты по занятости. Основные методы регулирования. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Задачи государственной политики занятости. Пассивная и активная политики занятости. Механизм реализации мер государственной политики занятости. Государственная служба занятости. Финансовые рычаги воздействия на занятость населения. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости. Система анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников. Стратегии, используемые работодателями при решении проблемы недопущения или сокращения высвобождений. Мероприятия, направленные на обеспечение занятости увольняемых работников. Правовые проблемы признания и социальной поддержки безработных граждан в России. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу. Программы страхования от безработицы: сущность, цели, задачи. Материальная помощь и добровольное социальное страхование на случай потери работы. Технология работы негосударственных структур содействия занятости. Международный опыт регулирования процессов занятости.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Технология трудоустройства различных социально - демографических групп населения»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом организации»

Дисциплина «Технология трудоустройства различных социально - демографических групп населения» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.06.02 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОПК-3; ОПК-4; ПК-38

Целью освоения дисциплины «Технология трудоустройства различных социально - демографических групп населения» является формирование системы знаний о рынке труда и его законах, об основных принципах трудоустройства различных социально-демографических групп населения.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов. Характеристика половозрастной и социальной структуры населения России. Проблемы управления занятостью населения в стране, регионе и районе. Правовые проблемы признания и социальной поддержки безработных граждан в России. Женская, молодежная безработица и их социальная защита. Занятость и положение инвалидов на рынке труда. Неконкурентоспособность лиц предпенсионного и пенсионного возраста на рынке труда. Технологии содействия безработному в поиске работы и его трудоустройстве: технология поиска работы. Техника телефонных переговоров. Техника самопрезентации. Собеседование (интервью) при приеме на работу. Адаптация на рабочем месте. Технология построения карьеры.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Управление персоналом государственной и муниципальной службы»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Управление персоналом государственной и муниципальной службы» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.07.01 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ПК-6

Целью освоения дисциплины «Управление персоналом государственной и муниципальной службы» является формирование систематизированных знаний по вопросам реализации кадровой политики в системе государственной службы, освоение современных технологий управления персоналом государственных органов.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, реферат, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Раздел 1 Управление персоналом в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы

Раздел 2. Нормативно-правовая база и информационно-методическое обеспечение управления персоналом

Раздел 3. Основы прохождения гражданской службы

Раздел 4. Управление персоналом государственной и муниципальной службы

Раздел 5. Управление профессиональным развитием персонала

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетные единицы, 180 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Развитие персонала государственной гражданской и муниципальной
службы»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Развитие персонала государственной гражданской и муниципальной службы» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.07.02 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ПК-6

Целью освоения дисциплины «Развитие персонала государственной гражданской и муниципальной службы» является содействие в овладении теоретическими основами и выработке умений и практических навыков по планированию и организации развития персонала.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, реферат, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Раздел 1. Развитие персонала: понятие, содержание, цели, формы.

Раздел 2. Профессиональное развитие персонала в государственной гражданской и муниципальной службе.

Раздел 3. Формирование резерва на замещение руководящих должностей.

Раздел 4. Управление мотивацией профессионального развития.

Раздел 5. Коучинг как форма обучения и развития персонала.

Раздел 6. Виды обучения персонала. Формы индивидуальной и групповой. подготовки персонала в государственной гражданской и муниципальной службе.

Раздел 7. Особенности подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала организации в государственной гражданской и муниципальной службе.

Раздел 8. Современные тенденции, формы и методы в развитии персонала .

Раздел 9. Вербальные и невербальные технологии в развитии профессиональных и личностных качеств сотрудников.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетные единицы, 180 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Имиджология»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Имиджология» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.08.01 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-7; ОПК-9; ПК-3

Целью освоения дисциплины «Имиджология» является формирование знаний в области имиджологии, техники формирования положительного имиджа организации и сотрудника, получение навыков правильного поведения в организации и при проведении деловых встреч и переговоров.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, реферат, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Понятие «имидж», структура и стадии его создания. Сущность понятий «имидж», «имиджмейкер». История возникновения и развития науки «имиджологии». Стадии создания имиджа: имитационный образ, ролевой образ, жизненный образ. Механизм формирования имиджа – возникновение мнения и оценки. Прямая и косвенная имиджформирующая информация.

Габитарный имидж менеджера или культура внешнего вида. Внешний вид и его составляющие: конституция, деловой костюм, прическа, аксессуары, макияж. Деловой костюм бизнесмена: основные стили в одежде, сочетание цветов сорочки, галстука и костюма. Правила формирования гардероба. Правила ношения аксессуаров.

Особенности делового стиля женщины. Здоровый образ жизни, как основа успеха в профессиональной деятельности.

Офис, как составляющая имиджа фирмы. Значение офиса в профессиональной деятельности менеджера. Пространственные зоны в офисе: рабочая (личная), зона коллегиальной деятельности и зона дружеского общения. Особенности размещения и подбора мебели в данных зонах. «Опенспейс», или открытые перегородки, – их преимущества и недостатки. Качество, стиль. Дизайн офиса, как отражение индивидуального стиля менеджера и фирменного стиля организации. Цветовое оформление. Звуковое оформление.

Деловые переговоры. Виды и функции переговоров. Правила подготовки и проведения деловых переговоров. Анализ результатов переговоров.

Визитные карточки и особенности их составления и передачи партнерам по общению. Документационное обеспечение делового общения. Документирование управленческой деятельности. Документирование договорно-правовых отношений экономической деятельности.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетные единицы, 180 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Имидж менеджера и этика делового общения»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Имидж менеджера и этика делового общения» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.08.02 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-7; ОПК-9; ПК-3

Целью освоения дисциплины «Имидж менеджера и этика делового общения» является формирование знаний в области формирования положительного имиджа руководителя и организации, получение навыков организации и ведения деловых встреч и переговоров.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, реферат, экзамен.

Тематический план дисциплины:

Понятие «имидж», структура и стадии его создания. Сущность понятий «имидж», «имиджмейкер». История возникновения и развития науки «имиджологии». Стадии создания имиджа: имитационный образ, ролевой образ, жизненный образ. Механизм формирования имиджа – возникновение мнения и оценки. Прямая и косвенная имиджформирующая информация.

Этика и социальная ответственность организаций. Формирование системы норм. Взаимодействие этических норм различного рода в процессе регулирования трудовых отношений. Проблема контроля качества деловой этики в организации. Критические сферы этического регулирования в организации. Методы повышения этического уровня организаций.

Габитарный имидж менеджера или культура внешнего вида. Внешний вид и его составляющие: конституция, деловой костюм, прическа, аксессуары, макияж. Деловой костюм бизнесмена: основные стили в одежде, сочетание цветов сорочки, галстука и костюма. Правила формирования гардероба. Правила ношения аксессуаров.

Особенности делового стиля женщины. Здоровый образ жизни, как основа успеха в профессиональной деятельности.

Офис, как составляющая имиджа фирмы. Значение офиса в профессиональной деятельности менеджера. Пространственные зоны в офисе: рабочая (личная), зона коллегиальной деятельности и зона дружеского общения. Особенности размещения и подбора мебели в данных зонах. «Опенспейс», или открытые перегородки, – их преимущества и недостатки. Качество, стиль. Основные требования к организации рабочего места: санитарно-гигиенические (микроклимат, уровень освещенности, уровень шума), площадь рабочего места, расположение мебели и оргтехники. Дизайн офиса, как отражение индивидуального стиля менеджера и фирменного стиля организации. Цветовое оформление. Звуковое оформление.

Деловые переговоры. Виды и функции переговоров. Правила подготовки и проведения деловых переговоров. Анализ результатов переговоров.

Этикет и культура делового общения. Современный этикет и его значение в деловом общении, особенности этикета в разных странах. Этикет официальных мероприятий: правила знакомств и представлений. Этикет проведения делового обеда. Деловые подарки. Телефонные переговоры: функции и специфика проведения. Визитные карточки и особенности их составления и передачи партнерам по общению. Документационное обеспечение делового общения. Документирование управленческой деятельности. Документирование договорно-правовых отношений экономической деятельности.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетные единицы, 180 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Управленческое консультирование»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Управленческое консультирование» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.09.01 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-3; ПК-36

Целью освоения дисциплины «Управленческое консультирование» является формирование у студентов компетенций и практических навыков, связанных с формированием и развитием управленческого консультирования.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, зачет.

Тематический план дисциплины:

Тема 1. Сущность и содержание консультационной деятельности

1. 1. Исторический обзор управленческого консультирования
1. 2. Деловые услуги
1. 3. Понятие консультационной деятельности
1. 4. Особенности консультационных услуг
1. 5. Виды консультационных услуг

Тема 2. Профессиональные консультанты. Причины и основания для обращения к консультантам.

2. 1. Критерии профессионализма консультанта
2. 2. Внешние и внутренние консультанты
2. 3. Анализ проблем клиентской организации
2. 4. Принятие решения о приглашении консультантов

Тема 3. Выбор консультационной фирмы (консультанта).

3. 1. Виды консультационных организаций и организация внешнего консультанта
3. 2. Организация внутреннего консультанта
3. 3. Ассоциация консультантов

Тема 4. Поиск консультационной фирмы (консультанта)

4. 1. Источники информации
4. 2. Определение потенциальных консультационных фирм
4. 3. Модель процесса поиска и выбора консультанта

Тема 5. Техническое задание консультационной фирме

5. 1. Содержание приглашения к участию в конкурсе
5. 2. Технические и финансовые критерии отбора
5. 3. Назначение технического задания
5. 4. Структура и содержание технического задания

Тема 6. Анализ предложений консультационных фирм

- 6.1. Структура и содержание технического и финансового предложения
6. 2. Оценка предложений
6. 3. Цена консультационной услуги
6. 4. Методы ценообразования и формы оплаты труда консультантов

Тема 7. Принципы организации отношений между клиентом и консультантом

7. 1. Формы соглашений
7. 2. Структура и содержание контракта
7. 3. Модели консультирования
7. 4. Экспертное консультирование

7. 5. Консультирование по проекту

7. 6. Консультирование по процессу

Тема 8. Процесс консультирования и организация выполнения работ

8. 1. Процесс консультирования, структура консультационного проекта и основные стадии процесса консультирования, факторы успеха консультационного процесса, условия эффективного консультанта по управлению

Тема 9. Контроль за ходом реализации консультационного проекта

9. 1. Модель процесса контроля

9. 2. Основные направления контроля

Тема 10. Результативность и эффективность консультирования

10. 1. Оценка выгод, полученных клиентом

10. 2. Прямые и косвенные результаты

10. 3. Оценка процесса консультирования

10. 4. Оценка выгод, получаемых консультантом

10. 5. Система измерителей и оценок в клиентской организации

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Основы управленческого консалтинга»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Основы управленческого консалтинга» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.09.02 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-3; ПК-36

Целью освоения дисциплины «Основы управленческого консалтинга» является формирование у студентов компетенций и практических навыков, связанных с формированием и развитием управленческого консультирования.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, зачет.

Тематический план дисциплины:

Тема 1. Сущность и содержание консультационной деятельности

1. 1. Исторический обзор управленческого консультирования
1. 2. Деловые услуги
1. 3. Понятие консультационной деятельности
1. 4. Особенности консультационных услуг
1. 5. Виды консультационных услуг

Тема 2. Профессиональные консультанты. Причины и основания для обращения к консультантам.

2. 1. Критерии профессионализма консультанта
2. 2. Внешние и внутренние консультанты
2. 3. Анализ проблем клиентской организации
2. 4. Принятие решения о приглашении консультантов

Тема 3. Выбор консультационной фирмы (консультанта).

3. 1. Виды консультационных организаций и организация внешнего консультанта
3. 2. Организация внутреннего консультанта
3. 3. Ассоциация консультантов

Тема 4. Поиск консультационной фирмы (консультанта)

4. 1. Источники информации
4. 2. Определение потенциальных консультационных фирм
4. 3. Модель процесса поиска и выбора консультанта

Тема 5. Техническое задание консультационной фирме

5. 1. Содержание приглашения к участию в конкурсе
5. 2. Технические и финансовые критерии отбора
5. 3. Назначение технического задания
5. 4. Структура и содержание технического задания

Тема 6. Анализ предложений консультационных фирм

- 6.1. Структура и содержание технического и финансового предложения
6. 2. Оценка предложений
6. 3. Цена консультационной услуги
6. 4. Методы ценообразования и формы оплаты труда консультантов

Тема 7. Принципы организации отношений между клиентом и консультантом

7. 1. Формы соглашений
7. 2. Структура и содержание контракта
7. 3. Модели консультирования
7. 4. Экспертное консультирование

7. 5. Консультирование по проекту

7. 6. Консультирование по процессу

Тема 8. Процесс консультирования и организация выполнения работ

8. 1. Процесс консультирования, структура консультационного проекта и основные стадии процесса консультирования, факторы успеха консультационного процесса, условия эффективного консультанта по управлению

Тема 9. Контроль за ходом реализации консультационного проекта

9. 1. Модель процесса контроля

9. 2. Основные направления контроля

Тема 10. Результативность и эффективность консультирования

10. 1. Оценка выгод, полученных клиентом

10. 2. Прямые и косвенные результаты

10. 3. Оценка процесса консультирования

10. 4. Оценка выгод, получаемых консультантом

10. 5. Система измерителей и оценок в клиентской организации

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Специальная
медицинская группа»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Элективный курс по физической культуре и спорту. Специальная медицинская группа» относится к вариативной части блока Б1 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-8.

Целью элективного курса является профилактика и реабилитация хронических заболеваний средствами физической культуры, формирование личности студента средствами физкультуры, спорта и туризма для подготовки и самоподготовки к предстоящей профессиональной деятельности.

Методологические основы теории физической культуры

Учебный процесс по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Специальная медицинская группа» осуществляется в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования, рабочей программой, календарным учебным графиком.

Материал программы состоит из вариативной части «Элективные курсы по физической культуре», учитывающий индивидуальность каждого студента, его мотивы, интересы, потребности, а также региональные условия и традиции.

Основной формой учебного процесса по дисциплине «Элективные курсы по физической культуре», являются лекционные и практические занятия, в свою очередь состоящие из двух подразделов: учебно-тренировочные и методико-практические занятия по настольному теннису. В специальную медицинскую группу студент направляется при наличии хронических заболеваний по итогам прохождения медицинского осмотра в студенческой поликлинике. Контроль по настольному теннису, в рамках предмета «Элективный курс по физической культуре и спорту. Специальная медицинская группа» ведется посредством дифференцированного и объективного учета процесса и результатов учебной деятельности студентов.

Учебно-тренировочные занятия специализации «Специальная медицинская группа» базируются на широком использовании теоретических знаний и методических умений, на применении разнообразных средств физической культуры, спортивной и профессионально-прикладной физической подготовки студентов.

Их направленность связана с обеспечением необходимой двигательной активности достиганием и поддержанием оптимального уровня физической и функциональной подготовленности в период обучения; приобретением личного опыта совершенствования и коррекции индивидуального физического развития, функциональных и двигательных возможностей; с освоением жизненно и профессионально необходимых навыков, психофизических качеств.

Средства практического раздела занятий по учебной дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Специальная медицинская группа» в рабочей программе кафедры физического воспитания определяются каждым преподавателем самостоятельно.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 328 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Адаптированная
программа для лиц с ограниченными возможностями здоровья»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Элективный курс по физической культуре и спорту. Адаптированная программа для лиц с ограниченными возможностями здоровья» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.10.02 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-8

Целью элективного курса является формирование основ физической культуры личности студента средствами физкультуры, спорта и туризма для подготовки к предстоящей профессиональной деятельности.

Методологические основы теории физической культуры

Учебный процесс по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Адаптированная программа для лиц с ограниченными возможностями здоровья» осуществляется в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования, рабочей программой, календарным учебным графиком.

Материал программы состоит из вариативной части «Элективный курс по физической культуре и спорту», Учитывающий индивидуальность каждого студента, его мотивы, интересы, потребности, состояние здоровья, а также региональные условия и традиции.

Основной формой учебного процесса по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту» являются лекционные и практические занятия по шахматам. Данным видом спорта занимаются студенты, освобождённые от практических занятий по физической культуре, согласно заключения медкомиссии. Контроль по шахматам в рамках предмета «Элективный курс по физической культуре и спорту. Адаптированная программа для лиц с ограниченными возможностями здоровья» ведётся посредством написания рефератов, устного опроса, решения тематических шахматных задач, во время зачёта.

Учебные занятия базируются на широком использовании теоретических знаний и методических умений и делятся на теоретический и практический блоки. В процессе теоретического блока студенты осваивают шахматную теорию и затем применяют полученные знания во время практической игры.

Программа имеет вертикальную направленность освоения учебного материала при комплексном способе подачи содержания.

Программа предусматривает развитие мыслительных способностей и интеллектуального потенциала студентов, развитие волевой регуляции поведения и сознания, логического мышления и памяти.

Общая трудоёмкость освоения дисциплины составляет 328 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Волейбол»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Элективный курс по физической культуре и спорту. Волейбол» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.10.03 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-8

Целью элективного курса является формирование основ физической культуры личности студента средствами физкультуры, спорта и туризма для подготовки и самоподготовки к предстоящей профессиональной деятельности.

Методологические основы теории физической культуры

Учебный процесс по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Волейбол» осуществляется в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования, рабочей программой, календарным учебным графиком.

Материал программы состоит из вариативной части «Элективные курсы по физической культуре», учитывающий индивидуальность каждого студента, его мотивы, интересы, потребности, а также региональные условия и традиции.

Основной формой учебного процесса по дисциплине «Элективные курсы по физической культуре», являются лекционные занятия и практические, в свою очередь состоящие из двух подразделов: учебно-тренировочные и методико-практические занятия по волейболу. Данный вид спорта студент выбирает по рекомендациям преподавателей и своему желанию. Контроль по волейболу в рамках предмета «Элективный курс по физической культуре и спорту. «Волейбол» ведется посредством дифференцированного и объективного учета процесса и результатов учебной деятельности студентов.

Учебно-тренировочные занятия специализации «Волейбол» базируются на широком использовании теоретических знаний и методических умений, на применении разнообразных средств физической культуры, спортивной и профессионально-прикладной физической подготовки студентов.

Их направленность связана с обеспечением необходимой двигательной активности достижением и поддержанием оптимального уровня физической и функциональной подготовленности в период обучения; приобретением личного опыта совершенствования и коррекции индивидуального физического развития, функциональных и двигательных возможностей; с освоением жизненно и профессионально необходимых навыков, психофизических качеств.

Средства практического раздела занятий по учебной дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Волейбол» в рабочей программе кафедры физического воспитания определяются каждым преподавателем самостоятельно.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 328 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Футбол»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Элективный курс по физической культуре и спорту. Футбол» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.10.04 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-8

Целью элективного курса является формирование основ физической культуры личности студента средствами физкультуры, спорта и туризма для подготовки и самоподготовки к предстоящей профессиональной деятельности.

Методологические основы теории физической культуры

Учебный процесс по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Футбол» осуществляется в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования, рабочей программой, календарным учебным графиком.

Материал программы состоит из вариативной части «Элективные курсы по физической культуре и спорту», учитывающий индивидуальность каждого студента, его мотивы, интересы, потребности, а также региональные условия и традиции.

Основной формой учебного процесса по дисциплине «Элективные курсы по физической культуре и спорту», являются лекционные занятия и практические, в свою очередь состоящие из двух подразделов: учебно-тренировочные и методико-практические занятия по футболу. Данный вид спорта студент выбирает по рекомендациям преподавателей и своему желанию. Контроль по футболу, в рамках предмета «Элективный курс по физической культуре и спорту. Футбол» ведется посредством дифференцированного и объективного учета процесса и результатов учебной деятельности студентов.

Учебно-тренировочные занятия специализации «Футбол» базируются на широком использовании теоретических знаний и методических умений, на применении разнообразных средств физической культуры, спортивной и профессионально-прикладной физической подготовки студентов.

Их направленность связана с обеспечением необходимой двигательной активности достижением и поддержанием оптимального уровня физической и функциональной подготовленности в период обучения; приобретением личного опыта совершенствования и коррекции индивидуального физического развития, функциональных и двигательных возможностей; с освоением жизненно и профессионально необходимых навыков, психофизических качеств.

Средства практического раздела занятий по учебной дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Футбол» в рабочей программе кафедры физического воспитания определяются каждым преподавателем самостоятельно.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 328 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Баскетбол»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Элективный курс по физической культуре и спорту. Баскетбол» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.10.05 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-8

Целью элективного курса является формирование основ физической культуры личности студента средствами физкультуры, спорта и туризма для подготовки и самоподготовки к предстоящей профессиональной деятельности.

Методологические основы теории физической культуры

Учебный процесс по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Баскетбол» осуществляется в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования, рабочей программой, календарным учебным графиком.

Материал программы состоит из вариативной части «Элективные курсы по физической культуре и спорту», учитывающий индивидуальность каждого студента, его мотивы, интересы, потребности, а также региональные условия и традиции.

Основной формой учебного процесса по дисциплине «Элективные курсы по физической культуре и спорту», являются лекционные занятия и практические, в свою очередь состоящие из двух подразделов: учебно-тренировочные и методико-практические занятия по баскетболу. Данный вид спорта студент выбирает по рекомендациям преподавателей и своему желанию. Контроль по баскетболу, в рамках предмета «Элективный курс по физической культуре и спорту. Баскетбол» ведется посредством дифференцированного и объективного учета процесса и результатов учебной деятельности студентов.

Учебно-тренировочные занятия специализации «Баскетбол» базируются на широком использовании теоретических знаний и методических умений, на применении разнообразных средств физической культуры, спортивной и профессионально-прикладной физической подготовки студентов.

Их направленность связана с обеспечением необходимой двигательной активности достиганием и поддержанием оптимального уровня физической и функциональной подготовленности в период обучения; приобретением личного опыта совершенствования и коррекции индивидуального физического развития, функциональных и двигательных возможностей; с освоением жизненно и профессионально необходимых навыков, психофизических качеств.

Средства практического раздела занятий по учебной дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Баскетбол» в рабочей программе кафедры физического воспитания определяются каждым преподавателем самостоятельно.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 328 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Атлетическая гимнастика»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом организации»

Дисциплина «Элективный курс по физической культуре и спорту. Атлетическая гимнастика» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.10.06 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-8

Целью элективного курса является формирование основ физической культуры личности студента средствами физкультуры, спорта и туризма для подготовки и самоподготовки к предстоящей профессиональной деятельности.

Методологические основы теории физической культуры

Учебный процесс по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Атлетическая гимнастика» осуществляется в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования, рабочей программой, календарным учебным графиком.

Материал программы состоит из вариативной части «Элективные курсы по физической культуре и спорту», учитывающий индивидуальность каждого студента, его мотивы, интересы, потребности, а также региональные условия и традиции.

Основной формой учебного процесса по дисциплине «Элективные курсы по физической культуре и спорту», являются лекционные занятия и практические, в свою очередь состоящие из двух подразделов: учебно-тренировочные и методико-практические занятия по атлетической гимнастике. Данный вид спорта студент выбирает по рекомендациям преподавателей и своему желанию. Контроль по спортивному ориентированию, в рамках предмета «Элективный курс по физической культуре и спорту. Атлетическая гимнастика» ведется посредством дифференцированного и объективного учета процесса и результатов учебной деятельности студентов.

Учебно-тренировочные занятия специализации «Атлетическая гимнастика» базируются на широком использовании теоретических знаний и методических умений, на применении разнообразных средств физической культуры, спортивной и профессионально-прикладной физической подготовки студентов.

Их направленность связана с обеспечением необходимой двигательной активности достижением и поддержанием оптимального уровня физической и функциональной подготовленности в период обучения; приобретением личного опыта совершенствования и коррекции индивидуального физического развития, функциональных и двигательных возможностей; с освоением жизненно и профессионально необходимых навыков, психофизических качеств.

Средства практического раздела занятий по учебной дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Атлетическая гимнастика» в рабочей программе кафедры физического воспитания определяются каждым преподавателем самостоятельно.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 328 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Спортивное
ориентирование»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Элективный курс по физической культуре и спорту. Спортивное ориентирование» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.10.07 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-8

Целью элективного курса является формирование основ физической культуры личности студента средствами физкультуры, спорта и туризма для подготовки и самоподготовки к предстоящей профессиональной деятельности.

Методологические основы теории физической культуры

Учебный процесс по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Спортивное ориентирование» осуществляется в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования, рабочей программой, календарным учебным графиком.

Материал программы состоит из вариативной части «Элективные курсы по физической культуре и спорту», учитывающий индивидуальность каждого студента, его мотивы, интересы, потребности, а также региональные условия и традиции.

Основной формой учебного процесса по дисциплине «Элективные курсы по физической культуре и спорту», являются лекционные занятия и практические, в свою очередь состоящие из трех подразделов: учебно-тренировочные и методико-практические занятия по спортивному ориентированию. Данный вид спорта студент выбирает по рекомендациям преподавателей и своему желанию. Контроль по спортивному ориентированию, в рамках предмета «Элективный курс по физической культуре и спорту. Спортивное ориентирование» ведется посредством дифференцированного и объективного учета процесса и результатов учебной деятельности студентов.

Учебно-тренировочные занятия специализации «Спортивное ориентирование» базируются на широком использовании теоретических знаний и методических умений, на применении разнообразных средств физической культуры, спортивной и профессионально-прикладной физической подготовки студентов.

Их направленность связана с обеспечением необходимой двигательной активности достижением и поддержанием оптимального уровня физической и функциональной подготовленности в период обучения; приобретением личного опыта совершенствования и коррекции индивидуального физического развития, функциональных и двигательных возможностей; с освоением жизненно и профессионально необходимых навыков, психофизических качеств.

Средства практического раздела занятий по учебной дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Спортивное ориентирование» в рабочей программе кафедры физического воспитания определяются преподавателем самостоятельно.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 328 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Спортивная аэробика»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Элективный курс по физической культуре и спорту. Спортивная аэробика» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.10.08 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-8

Целью элективного курса является формирование основ физической культуры личности студента средствами физкультуры, спорта для подготовки и самоподготовки к предстоящей профессиональной деятельности.

Методологические основы теории физической культуры

Учебный процесс по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Спортивная аэробика» осуществляется в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования, рабочей программой, календарным учебным графиком.

Материал программы состоит из вариативной части «Элективные курсы по физической культуре и спорту», учитывающий индивидуальность каждого студента, его мотивы, интересы, потребности, а также региональные условия и традиции.

Основной формой учебного процесса по дисциплине «Элективные курсы по физической культуре и спорту», являются лекционные и практические занятия, в свою очередь состоящие из двух подразделов: учебно-тренировочные и методико-практические занятия по спортивной аэробике. Данный вид студент выбирает по своему собственному желанию с учетом физической подготовленности. Контроль по спортивной аэробике, в рамках предмета «Элективный курс по физической культуре и спорту. Спортивная аэробика» ведется посредством дифференцированного и объективного учета процесса и результатов учебной деятельности студентов.

Учебно-тренировочные занятия специализации «Спортивная аэробика» базируются на широком использовании теоретических знаний и методических умений, на применении разнообразных средств физической культуры, спортивной и профессионально-прикладной физической подготовки студентов.

Их направленность связана с обеспечением необходимой двигательной активности достижением и поддержанием оптимального уровня физической и функциональной подготовленности в период обучения; приобретением личного опыта совершенствования и коррекции индивидуального физического развития, функциональных и двигательных возможностей; с освоением жизненно и профессионально необходимых навыков, психофизических качеств.

Средства практического раздела занятий по учебной дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Спортивная аэробика» в рабочей программе кафедры физического воспитания определяются каждым преподавателем самостоятельно.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 328 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Легкая атлетика»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Элективный курс по физической культуре и спорту. Легкая атлетика» относится к Вариативной части блока Б1.В.ДВ.10.09 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-8

Целью элективного курса является формирование основ физической культуры личности студента средствами физкультуры, спорта и туризма для подготовки и самоподготовки к предстоящей профессиональной деятельности.

Методологические основы теории физической культуры

Учебный процесс по дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Легкая атлетика» осуществляется в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования, рабочей программой, календарным учебным графиком.

Материал программы состоит из вариативной части «Элективные курсы по физической культуре и спорту», учитывающий индивидуальность каждого студента, его мотивы, интересы, потребности, а также региональные условия и традиции.

Основной формой учебного процесса по дисциплине «Элективные курсы по физической культуре и спорту», являются лекционные занятия и практические, в свою очередь состоящие из двух подразделов: учебно-тренировочные и методико-практические занятия по легкой атлетике. Данный вид спорта студент выбирает по рекомендациям преподавателей и своему желанию. Контроль по легкой атлетике в рамках предмета «Элективный курс по физической культуре и спорту. Легкая атлетика» ведется посредством дифференцированного и объективного учета процесса и результатов учебной деятельности студентов.

Учебно-тренировочные занятия специализации «Легкая атлетика» базируются на широком использовании теоретических знаний и методических умений, на применении разнообразных средств физической культуры, спортивной и профессионально-прикладной физической подготовки студентов.

Их направленность связана с обеспечением необходимой двигательной активности достижением и поддержанием оптимального уровня физической и функциональной подготовленности в период обучения; приобретением личного опыта совершенствования и коррекции индивидуального физического развития, функциональных и двигательных возможностей; с освоением жизненно и профессионально необходимых навыков, психофизических качеств.

Средства практического раздела занятий по учебной дисциплине «Элективный курс по физической культуре и спорту. Легкая атлетика» в рабочей программе кафедры физического воспитания определяются каждым преподавателем самостоятельно.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 328 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Основы противодействия коррупции и другим противоправным действиям»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Основы противодействия коррупции и другим противоправным действиям» относится к Вариативной части блока Факультативы ФТД.В.01 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОК-4; ОПК-2; ПК-9

Целью освоения дисциплины «Основы противодействия коррупции и другим противоправным действиям» является формирование у будущих выпускников теоретических знаний, связанных с пониманием и использованием основ правовых знаний для анализа факторов, способствующих возникновению коррупции и связанных с ней противоправных действий и умением выработать предложения по минимизации и искоренению коррупционных проявлений, следовать определенным правовым и этическим нормам в своей профессиональной деятельности.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, самостоятельная работа, зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 1 зачетную единицу, 36 часов.

Тематический план дисциплины «Основы противодействия коррупции и другим противоправным действиям» представлен ниже.

Раздел 1. Коррупция как социальная, правовая, экономическая категория.

Тема 1.1. Теоретические основы коррупции. История коррупции в России. Понятие коррупции.

1.1.1. Понятие и основные признаки коррупции.

1.1.2. Формы проявления коррупции в современной экономике.

1.1.3. История коррупции в России.

Тема 1.2. Виды коррупции, факторы возникновения коррупции и показатели коррупционных проявлений.

1.2.1. Виды коррупции.

1.2.2. Факторы возникновения коррупции.

1.2.3. Показатели коррупционных проявлений и методики измерения уровня коррупции.

Раздел 2. Правовые и этические основы противодействия коррупции.

Тема 2.1. Понятие коррупции в законодательстве Российской Федерации.

2.2.1. Правовые аспекты коррупции и антикоррупционное законодательство.

2.2.2. Понятие и признаки коррупции в современном законодательстве Российской Федерации.

Тема 2.2. Юридическая ответственность за коррупционные правонарушения.

2.2.1. Понятие и виды юридической ответственности за коррупционные правонарушения.

2.2.2. Уголовная, административная, гражданско-правовая и дисциплинарная ответственность за коррупционные правонарушения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Тема 2.3. Антикоррупционные стандарты поведения в профессиональной деятельности.

2.3.1. Соотношение права, морали и этики в сфере противодействия коррупции. Этические кодексы и кодексы поведения в профессиональной деятельности.

2.3.2. Типовые антикоррупционные стандарты поведения.

Раздел 3. Политика противодействия коррупции.

Тема 3.1. Понятие и основные направления государственной политики в области противодействия коррупции.

3.1.1. Определение и направления антикоррупционной политики.

3.1.2. Субъекты, объекты и инструменты антикоррупционной политики.

3.1.3. Правовые основы антикоррупционной политики в современной России.

Тема 3.2. Роль государственных органов в сфере противодействия коррупции.

3.2.1. Российская система государственных органов в сфере противодействия коррупции.

3.2.2. Функции государственных органов в сфере противодействия коррупции.

Тема 3.3. Международный опыт противодействия коррупции.

3.3.1. Международные организации, исследующие коррупцию и вырабатывающие рекомендации по мерам антикоррупционной политики.

3.3.2. Основные антикоррупционные конвенции.

3.3.3. Международное сотрудничество Российской Федерации в области противодействия коррупции

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 1 зачетных единиц, 36 часов.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине «Основы информационной безопасности»
направление 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом
организации»

Дисциплина «Основы информационной безопасности» относится к Вариативной части блока Факультативы ФТД.В.02 подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплина нацелена на формирование компетенций: ОПК-2; ОПК-10; ПК-9

Целью освоения дисциплины «Основы информационной безопасности» является формирование у будущих выпускников теоретических знаний и практических навыков в области информационной безопасности той части профессиональной деятельности, которая связана с использованием компьютерной техники, программного обеспечения, информационных ресурсов интернет.

В результате изучения дисциплины обучающиеся на основе приобретенных знаний и умений достигает освоения компетенций в той части, что связана с безопасным использованием информационных и автоматизированных систем.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, самостоятельная работа студента, зачет.

Тематический план дисциплины:

Информационная безопасность и уровни ее обеспечения

Понятие информационной безопасности. Основные составляющие. Важность проблемы. Наиболее распространенные угрозы: угрозы доступности, вредоносное программное обеспечение, угрозы целостности, угрозы конфиденциальности.

Законодательный уровень информационной безопасности: обзор российского и зарубежного законодательства в области информационной безопасности.

Административный уровень информационной безопасности: политика безопасности, программа безопасности, синхронизация программ безопасности с жизненным циклом систем.

Управление рисками: подготовительные этапы управления рисками, основные этапы управления рисками.

Средства обеспечения информационной безопасности

Средства идентификации и аутентификации: содержание процессов идентификации и аутентификации, управление доступом, обеспечение надежности процессов идентификации и аутентификации.

Протоколирование и аудит, шифрование, контроль целостности: механизмы и инструментальные средства протоколирования и аудита, шифрования и контроля целостности, цифровые сертификаты.

Экранирование, туннелирование и анализ защищенности: механизмы и инструментальные средства экранирования, фильтры, ограничивающие интерфейсы.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 1 зачетных единиц, 36 часов.