

**АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИН**  
**учебного плана направления подготовки**  
**38.03.03 Управление персоналом**

Шифр	Наименование	Аннотация
<b>Б1. Дисциплины (модули)</b>		
Б1.Б.	Базовая часть	
Б1.Б.01	Философия	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенции ОК-1 средствами дисциплины «Философия».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-1 Способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам базовой части ОПОП, формируемой участниками образовательных отношений, и изучается во 2 семестре по очной форме и 1 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Основные направления, школы философии и этапы ее исторического развития. Русская философия. Философское понимание мира (Онтология). Универсальные связи и атрибуты бытия. Гносеология (Эпистемология). Философия науки. Философская антропология. Социальная философия. Философия истории.</p>
Б1.Б.02	История	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенции ОК-2 средствами дисциплины «История».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-2 способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции. <b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам базовой части ОПОП, формируемой участниками образовательных отношений, и изучается в 1 семест-</p>

		<p>ре по очной форме и 1 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Закономерности, основные события, особенности и персоналии истории с древнейших времен до наших дней в контексте европейской и всемирной истории. История становления и развития государственности. Общие духовно-ценностные ориентиры и историко-культурное наследие. Основные политические и социально-экономические направления и механизмы, характерные для исторического развития России.</p>
Б1.Б.03	Иностранный язык	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенции ОК-5 средствами дисциплины «Иностранный язык».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-5 способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам базовой части учебного плана и реализуется в 1 семестре очной формы и на 1 курсе заочной формы обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Сферы бизнеса. Области деловой активности. Типы компаний. Бренды. Описание компании. Презентация компании. Успех компании. Терминология и области использования иностранного языка в межличностном общении и межкультурном взаимодействии. Понятие коммуникации. Формы. Особенности интернет коммуникаций. Коммуникации в компании. Успешные коммуникации. Межкультурные бизнес коммуникации. Технологии устной и письменной коммуникации для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия. Определение менеджмента. История менеджмента. Менеджмент организации. Внешняя и внутренняя среда для бизнеса. Корпоративная культура. Принятие решений. Терминология в сфере менеджмента. Процесс менеджмента. Планирование. Учёт рисков. Контроль. Оценка и обратная связь. Управление результатами. Устная и письменная коммуникация для решения задач менеджмента. Определение организации. Основные концепции организации. Делегиро-</p>

		вание. Организационные структуры. Централизация и децентрализация. Основные типы организационной структуры. Финансы компании. Технологии устной и письменной коммуникации для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.
Б1.Б.04	Политология	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенции ОК-2, средствами дисциплины «Политология».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-2 Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам базовой части ОПОП, формируемой участниками образовательных отношений, и изучается в 1 семестре по очной форме и 1 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Политология как теория и прикладные исследования. Власть и властные отношения. Навыки познания основных этапов и закономерностей исторического развития общества. Содержание политической системы. Базовые модели политической системы: типология и характерные черты. Государство в политической системе социума. Политические партии, социальные организации и движения как субъекты политических отношений. Политическая элита и политическое лидерство. Демократия как форма власти и средство политического процесса. Формирование гражданской позиции избирателей. Мажоритарная и пропорциональная избирательные системы. Смешанная избирательная система. Достоинства и недостатки избирательных систем. Выборы в Государственную Думу России. Понятие политической культуры общества, ее структура и функции. Типология политической культуры.</p>
Б1.Б.05	Правоведение	<p><b>Цели дисциплины:</b> формирование у обучающихся общекультурной компетенции ОК-4 и общепрофессиональной компетенции ОПК-2; стимулирование обучающихся в стремлении к постоянному повышению уровня правовой грамотности; привитие обучающимся начальных навыков работы с законодательством.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются общекультурная компетенция</p>

		<p>ОК-4 - способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности,</p> <p>ОПК-2 - знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Правоведение» относится к базовой части блока 1 (Б.1 Б.12) учебного плана и изучается по очной форме обучения в третьем семестре, по заочной форме обучения на первом курсе.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Основные теории происхождения государства. Понятие и признаки государства (основные и дополнительные). Форма государства (форма правления, форма государственного устройства, форма государственного режима). Функции государства (внешние и внутренние). Характеристика современного российского государства. Разделение властей (законодательная, исполнительная, судебная).</p> <p>Понятие и признаки права. Типы правового регулирования общественных отношений (частное и публичное право). Правоотношение: понятие, виды, структура. Правонарушение и юридическая ответственность (понятие, виды). Правосознание и правопорядок.</p> <p>Конституция Российской Федерации - основной источник российского права. Правовой статус личности: понятие, структура, виды. Гражданство: понятие, принципы, институт двойного гражданства. Система основных прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации: понятие и классификация. Обязанности человека и гражданина по Конституции РФ. Понятие конституционного строя. Система органов государственной власти России.</p> <p>Экологическое право как комплексная отрасль в системе российского права. Предмет, система экологического права. Система источников экологического права. Виды деятельности в экологической сфере. Субъекты экологических правоотношений. Экологические обязанности граждан. Экологический контроль: формы (предварительный и</p>
--	--	---

		<p>текущий, предупредительный и карательный), органы, осуществляющие государственный экологический контроль.</p> <p>Понятие гражданского права. Понятие, структура и виды гражданских правоотношений. Понятие и виды источников гражданского права. Гражданский кодекс РФ. Иные источники гражданского права. Гражданские права и обязанности, основания их возникновения. Принципы и порядок осуществления гражданских прав. Способы защиты гражданских прав. Правовое положение субъектов гражданского права (физические лица, юридические лица, публично-правовые образования). Объекты гражданских прав.</p> <p>Отношения, регулируемые семейным законодательством. Субъекты и объекты семейных правоотношений. Понятие трудового права и его место в общей системе права. Источники трудового права, их классификация и виды. Понятие и классификация субъектов трудового права.</p> <p>Источники административного права. Государственное управление как вид государственной деятельности. Субъекты административной ответственности. Административная ответственность физических и юридических лиц. Виды административных наказаний. Источники уголовного права. Понятие преступления: определение, категории. Состав преступления и квалификация преступлений. Понятие и значение квалификации преступлений. Наказание: понятие, цели и признаки. Система наказаний.</p>
Б1.Б.06	Социология	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование компетенций ОК-6 средствами дисциплины социология.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам базовой части блока Б1 ОПОП и изучается в 3 семестре по очной форме и на 2 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Объект и предмет социологии. Уровни социологического знания. Категории социологии. Функции социологии и её место в системе наук. Виды,</p>

		<p>этапы и методы социологических исследований. Условия и предпосылки возникновения социологии. Классическая социология. Развитие социологии в России. Современные социологические теории. Социальные системы, их элементы и виды. Структура, функции и основные свойства общества как социокультурной системы. Способы организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости. Различные формы эволюции и источники развития общества. Типологии обществ. Гражданское общество как особый тип социальной реальности. Понятие социальной структуры общества и её элементы. Природа социального неравенства. Виды неравенства и его проявление в обществах разного типа. Этническое, расовое и гендерное неравенство. Классовое неравенство и основные теории классов. Социальная мобильность, её типы и виды. Факторы, каналы и интенсивность социальной мобильности. Миграционные процессы в современной России. Проблема социального равенства и социальной справедливости. Понятие, признаки и структура социальных институтов. Виды социальных институтов, их функции и дисфункции. Система социальных институтов. Доминантные социальные институты: семья, власть, собственность. Место туризма в современном обществе, социодинамика современного туризма, социальные факторы развития туристической индустрии. Культура как социальное явление. Общество – социокультурная система. Многообразие определений культуры. Сущность и черты культуры. Структура культуры. Понятие культурного комплекса. Основные элементы культуры. Историческое развитие института семьи. Понятие и категории семьи в социологии. Особенности и основные проблемы современной семьи. Методика разработки соц. исследования. Владение методикой разработки социологических исследований и принятие на их основе организационно-управленческих решений.</p>
Б1.Б.07	Психология	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенции ОК-7 средствами дисциплины «ПСИХОЛОГИЯ».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам базовой части учебного плана и изучается в 1 семестре по очной форме и 1</p>

		<p>курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> История развития и методология общей психологии. Психологическая теория деятельности. Психические процессы Психические состояния и их регуляция.</p>
Б1.Б.08	Культурология	<p><b>Цель дисциплины</b>– формирование у обучающихся компетенции ОК-6 через усвоение культурологических знаний, развитие умений и навыков, необходимых для работы в коллективе, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к базовой части блока 1 (Б1.Б.08) ОПОП и изучается в 1 семестре по очной форме и на 1 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b>Культурология как наука. Основные культурологические теории: школы и направления в культурологии XIX в. Суть феномена культуры. Основные культурологические понятия. Понятие толерантности, культурных различий. Культура и цивилизация. Культурная картина мира. Межкультурная коммуникация. Социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия и их роль в межкультурных коммуникациях. Типология культур. Культуры Востока и Запада. Европейская культура. Место и роль культуры России в мировой культуре. Специфика российской культуры и ментальности. Мировой историко-культурный процесс. Глобальные и локальные проблемы существования культуры, их гуманитарный аспект. Особенности состояния и развития современной культуры, вызовы-угрозы. Современная социокультурная ситуация: глобализация, постмодернизм. Будущее культуры.</p>
Б1.Б.09	Русский язык и культура речи	<p><b>Целями освоения дисциплины</b> формирование у обучающихся компетенций (ОК-5, ОК-6, ОПК-9) в области культуры речи и делового общения, способности к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач</p>

		<p>межличностного и межкультурного взаимодействия; способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; способности осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-5 - способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия,</p> <p>ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия,</p> <p>ОПК-9 - способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации).</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Культура речи и деловое общение» относится к вариативной части и изучается в 1-ом семестре на очной форме обучения и на 1-ом курсе у заочной формы обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Речь устная и письменная. Взаимосвязь языка и культуры. История становления культуры речи как науки. Общие понятия о стилистике русского языка. Функциональные стили русского языка. Нормы произношения слов и интонирования предложений. Правила соблюдения основных орфоэпических норм русского языка. Предмет лексикологии. Лексика активного и пассивного запаса. Фразеологизмы; их значение и употребление. Общеупотребительная лексика. Профессиональная лексика. Характеристика основных тропов русского языка. Состав слова. Морфемный анализ слов. Этимологический анализ слова. Самостоятельные и служебные части речи. Типы связи слов в словосочетании. Простые и сложные предложения. Знаки препинания и их функции. Речь. Основные типы речи. Стили речи. Стилистические нормы употребления слов. Стилистические ошибки. Речь. Основные типы речи. Стили речи. Стилистические нормы употребления слов. Стилистические ошибки. Психологические стороны обще-</p>
--	--	---



		<p>ния. Личное и деловое общение. Этикет и протокол деловых встреч. Употребление терминов и профессионализмов в деловой речи. Специфика публичного выступления в различных деловых кругах. Правила оформления деловой корреспонденции. Работа с информационными системами.</p>
Б1.Б.10	Экономическая теория	<p><b>Цель дисциплины</b> – формирование у обучающихся компетенций ОК-3 средствами дисциплины «Экономическая теория».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам базовой части учебного плана и изучается в 1 семестре 1 курса по очной форме и на 1 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Предмет экономической науки. Человек в общественном производстве и в сфере услуг. Модели поведения потребителей на рынке, воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и систему управления персоналом. Проблемы управления поведением потребителей. Рыночный механизм. Анализ рыночного спроса и предложения. Теория потребительского поведения: оценка полезности блага. Анализ основных экономических показателей в различных сферах деятельности. Теория конкуренции. Основные макроэкономические показатели. Макроэкономическая нестабильность: безработица, инфляция. Специфика регулирования рынка труда и занятости. Современная государственная экономическая политика на рынке труда в условиях кризисной экономики, рыночные и специфические риски в системе управления персоналом.</p>
Б1.Б.11	Экономика организации	<p><b>Цель дисциплины</b> – формирование у обучающихся компетенций ОК-3 и ПК-14 средствами дисциплины «Экономика организации».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах</p>

		<p>деятельности;</p> <p>ПК-14 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам базовой части учебного плана и изучается в 2 семестре 1 курса по очной форме и на 2 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Экономические факторы и ресурсы деятельности организации. Предприятие и предпринимательская деятельность в различных отраслях и сферах экономики. Основные фонды предприятия в различных сферах деятельности, анализ экономических показателей. Обратные ресурсы организаций, экономическая оценка эффективности их использования. Трудовые ресурсы и персонал предприятия, экономическая оценка эффективности их использования. Анализ экономических показателей по труду (в том числе производительности труда): разработка экономически обоснованных мероприятий по улучшению их использования, проблемы реализации мероприятий на практике. Экономический механизм функционирования предприятий (организации). Анализ экономических показателей деятельности организации. Издержки производства и себестоимость продукции, экономическая оценка эффективности их использования. Ценовая политика предприятия. Финансы и финансовое состояние организации, современные проблемы прогнозирования кризисных явлений. Прибыль и рентабельность организации: разработка экономически обоснованных практических мероприятий по улучшению их использования.</p>
Б1.Б.12	Математика	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у бакалавров компетенций, необходимых для выполнения профессиональных функций: овладение культурой мышления и формирование способностей к абстрактному мышлению, к обобщению и анализу количественной информации, постановке задач, обеспечивающих достижение поставленной цели и выбору математического инструментария для их решения формирование компетенции ОПК-6</p>

		<p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-6 - владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам обязательной части блока Б1 ОПОП и изучается в первых двух семестрах по очной форме и на 1 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> основные понятия и инструменты линейной алгебры и аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики. Возможности их применения для постановки и решения задач анализа в сфере управления персоналом, количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений и построении моделей, опосредующих управление персоналом.</p>
Б1.Б.13	Статистика	<p><b>Цель дисциплины</b> – формирование у обучающихся компетенций ОПК-5 и ПК-26 средствами дисциплины «Статистика».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-5 способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;</p> <p>ПК- 26 знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам базовой части учебного плана и изучается в 4 семестре 2 курса по очной форме и на 2 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> предмет, метод и задачи статистики; статистическое наблюдение и практика применения аудита и контроллинга персонала; статистические показатели; статистическая сводка и группировка; ряды распределения, статистические</p>

		<p>таблицы и графики; средние показатели; показатели вариации; методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; выборочное наблюдение для экономического и статистического анализа трудовых показателей; анализ рядов динамики; экономические индексы; статистическое изучение взаимосвязей социально-экономических явлений для анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации; статистика продукции; статистика численности работников и использования рабочего времени в сфере управления персоналом; статистика производительности труда и статистика себестоимости; статистика заработной платы на основе методов бюджетирования затрат на персонал; статистика основных фондов; статистика оборотных средств; статистический анализ результатов финансовой деятельности фирмы (организации).</p>
Б1.Б.14	Основы теории управления	<p><b>Цель дисциплины</b> - овладение обучающимися современными основами теории управления и формирование готовности находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и учитывать их последствия, формирование компетенции ОПК-8.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-8 -способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Основы теории управления персоналом относится к базовой части блока 1 и изучается во втором семестре по очной форме обучения и на первом курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> управление как потребность и как фактор успеха деятельности, объективные основы управления; система управления; цели и целеполагание в управлении, функциональные основы управления; процесс, механизм и ресурсы управления; управленческие решения; полномочия и власть в управлении.</p>

Б1.Б.15	Основы финансового менеджмента	<p><b>Цель дисциплины</b> – формирование у обучающихся компетенций ОК-3, ОПК-8 и ПК-22 средствами дисциплины «Основы финансового менеджмента».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;</p> <p>ОПК-8 способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;</p> <p>ПК-22 умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам базовой части учебного плана и изучается в 5 семестре 3 курса по очной форме и на 5 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> сущность и организация финансов в России; бюджетная система; налоговая система; сущность, функции, виды кредита; рынок ценных бумаг, организация и государственное регулирование на основе экономических знаний в различных сферах деятельности; сущность финансов предприятий; основной и оборотный капитал предприятия; доходы и расходы предприятий; финансовая политика организации при анализе социально-экономических проблем и процессов в организации, нахождении организационно-управленческих и экономических решений; алгоритм их реализации и прогнозирование их последствий в системе управления персоналом; информационное обеспечение финансового менеджмента при контроле за использованием рабочего времени; формирование бюджета затрат на персонал и контроль за его исполнением; финансовый анализ деятельности предприятий, сущность и организация с использованием нормативных правовых актов в сфере управления персоналом; международные аспекты финансового менеджмента при формировании бюджета затрат на персонал и</p>
---------	--------------------------------	--

		контроль за его исполнением.
Б1.Б.16	Безопасность жизнедеятельности	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся готовности использовать приемы первой помощи и методы защиты в условиях современной среды обитания, профессиональной деятельности и чрезвычайных ситуаций формирование компетенции ОК-9.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК- 9 способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Безопасность жизнедеятельности» относится к базовой части блока 1 и изучается в первом семестре по очной форме подготовки и на 1 курсе по заочной форме подготовки.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> безопасность жизнедеятельности человека и среда его обитания; безопасность в сфере профессиональной деятельности; безопасность человека и населения в чрезвычайных ситуациях; нарушение экологического равновесия, чрезвычайные ситуации экологического характера; организация защиты населения и объектов экономики в чрезвычайных ситуациях; управление безопасностью жизнедеятельности.</p>
Б1.Б.17	Основы управления персоналом	<p><b>Цель дисциплины</b> - Целью освоения дисциплины является формирование готовности участвовать в формировании философии и концепций управления персоналом, разработке и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, формировании и использовании трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника, разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, формирование компетенций ОПК-1, ПК-1, ПК-3.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-1- знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации,</p>

		<p>ПК-1- знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике,</p> <p>ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Основы управления персоналом относится к базовой части блока 1 и изучается в третьем семестре по очной форме обучения и на 2 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b>человеческие ресурсы в трудовой деятельности; управление персоналом в системе современного менеджмента; персонал организации как объект управления; методология управления персоналом организации; система управления персоналом организации; стратегическое управление персоналом организации.</p>
Б1.Б.18	Организационное поведение	<p><b>Цель дисциплины</b>– формирование профессиональных компетенций в сфере организационно-управленческой деятельности, формирование компетенций ОПК-7, ПК-32, ПК-37.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-7 -готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;</p> <p>ПК-32 - владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;</p> <p>ПК-37 - способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом,</p>

		<p>знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Организационное поведение» относится к обязательной части блока 1 и изучается в третьем семестре по очной форме обучения и на 2 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> введение в дисциплину, связь ее с другими науками. проблемы установления взаимодействия человека и организационного окружения. аспекты взаимодействия человека и организационного окружения.</p>
Б1.Б.19	Рынок труда	<p><b>Цель дисциплины:</b> формирование готовности осуществлять работу с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения), взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом, формирование компетенций ОПК-4, ПК-38.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-4 - владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения),</p> <p>ПК-38 - владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Рынок труда относится к базовой части блока 1 и изучается в третьем семестре по очной форме обучения и на 2 курсе по заочной форме обучения.</p>



		<p><b>Содержание дисциплины:</b> трудовые ресурсы и их качество; предложение труда и спрос на труд; занятость и безработица трудовых ресурсов; рынок труда как регулятор занятости и безработицы; государственное регулирование рынка труда и занятости; обеспечение занятости на предприятиях и их взаимодействие с внешними организациями.</p>
Б1.Б.20	Экономика и социология труда	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование готовности использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности, проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, анализ и диагностику состояния социальной сферы организации, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации, осуществления профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, формирование компетенций ОК-3, ПК-14, ПК-29, ПК-30.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-3 - способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности,</p> <p>ПК-14 - владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике,</p> <p>ПК-29 - владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации,</p> <p>ПК-30 - знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике.</p>

		<p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Экономика и социология труда относится к базовой части блока 1 и изучается в пятом семестре по очной форме обучения и на 3 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b>сущность и элементы социально-трудовой сферы организации, организация труда и социально-трудовых отношений, анализ и планирование трудовых показателей, трудовая деятельность как социальный институт, социология трудовой организации, основы трудового поведения личности.</p>
Б1.Б.21	Психофизиология профессиональной деятельности	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенции ОК-7, ПК-3, ПК-9 средствами дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности»</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-7 - способность к самоорганизации и самообразованию.</p> <p>ПК-3 знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</p> <p>ПК-9 знание 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, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам вариативной части учебного плана и реализуется в 5 семестре очной формы и на 3 курсе заочной формы обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Психофизиология профессиональной деятельности как теоретическая и прикладная область знания. Психофизиологические принципы организации поведения человека. Дифференциальная психофизиология. Психофизиология</p>

		внимания. Психофизиология памяти и научения. Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности. Психофизиологические критерии и уровни профессионализма. Психофизиологическое содержание профессиональной деятельности. Смыслоцелевая и мотивационная сферы профессионализма. Эффективность труда и работоспособность. Психофизиологические основы самоорганизации личности. Психофизиологические основы самообразования.
Б1.Б.22	Конфликтология	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенций ОК-6; ПК-30; ПК-37 средствами дисциплины «Конфликтология».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ПК-30 знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике;</p> <p>ПК-37 способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам базовой части учебного плана и изучается в 5 семестре по очной форме и 3 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> конфликтология как наука, конфликт как социальный феномен, внутриличностный конфликт, межличностные конфликты, групповые конфликты, семейные конфликты, конфликт в организации, социальные конфликты, предупреждение и разрешение конфликтов.</p>
Б1.Б.23	Организационная культура	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование готовности к кооперации с коллегами, к работе на общий результат на основе этических норм и других элементов организационной культуры, осуществлять диагностику организационной культуры, участвовать в реали-</p>

		<p>зации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, формирование компетенций, ОПК-7, ПК-32, ПК-37.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-7 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других,</p> <p>ПК-32 - владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации,</p> <p>ПК-37 - способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Организационная культура относится к базовой части блока 1 и изучается в восьмом семестре по очной форме и на 4 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> организационная культура как социальное явление, типология организационных культур, диагностика организационной культуры, формирование и поддержание организационной культуры, основы разработки и внедрения программ организационных изменений, управление развитием организационной культуры.</p>
Б1.Б.24	Этика деловых отношений	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенции ОПК-7, ОПК-9, ПК-32 средствами дисциплины «Этика деловых отношений».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-7-готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;</p>

		<p>ОПК-9 -способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);</p> <p>ПК-32 -владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам базовой части ОПОП, формируемой участниками образовательных отношений, и изучается в 4 семестре по очной форме и 2 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Сущность этики деловых отношений. Основные принципы и закономерности этики деловых отношений. Принципы эффективного общения. Деловая коммуникация в организации. Процесс коммуникации. Функции и принципы коммуникации. Коммуникативная компетентность. Вербальная коммуникация. Невербальная коммуникация. Межличностная коммуникация. Обратная связь. Навыки коммуникации для разрешения конфликтов. Этика приветствий и представлений. Внешний облик делового человека. Этикет и имидж делового человека. Понятие о профессиональной этике. Профессионализм как нравственная черта личности. Речевой этикет делового разговора. Культура речи делового человека. Публичное выступление и правила подготовки к нему. Организация материала для выступления. Планирование адаптации выступления. Правила подготовки и проведения деловой беседы. Этические нормы телефонного разговора. Правила подготовки и проведения служебных совещаний. Проведение переговоров с деловыми партнерами. Правила конструктивной критики и принципы восприятия критики. Взаимное уважение оппонентов к личности и деловой позиции друг друга. Внимание к деловым интересам оппонента. Понимание важности вопросов конфиденциальности. Тема делового письма. Приветствие и персональное обращение. Оперативность ответа. Корректная работа с информацией. Объем, язык, структура, формат делового письма. Имидж и его составляющие.</p>
Б1.Б.25	Основы социально-го государства	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование компетенций ОПК-3, ОПК-4, ПК-38 средствами дисциплины Основы социального государства.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения</p>

		<p>дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК- 3 -знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);</p> <p>ОПК-4 -владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);</p> <p>ПК-38 -владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»»), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b></p> <p>Дисциплина «Основы социального государства» относится к базовой части блока 1 (Б.1.Б.25.) и изучается в 3 семестре по очной форме обучения и на 3 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Понятие, признаки, функции социального государства. Формирование теории социального государства. Анализ проблем прогноза развития общества. Социальная политика государства. Анализ и оценка экономических, социальных, межкультурных, политических условий. Сущность социального государства. Концепция социального государства и политика всеобщего благоденствия. Конституционные индикаторы социального государства. Прогноз развития общества, организации, коллектива для формирования мировоззренческой позиции. Анализ основных этапов и закономерностей исторического развития общества и социальной политики разных стран. Базовые модели европейской социальной политики. Основные принципы зарубежных моделей. Социальные индикаторы-измерители. Анализ основных</p>
--	--	---

		<p>этапов и закономерностей исторического развития общества. Формирование мировоззренческой позиции. Основные направления социальной политики российского государства: анализ тенденций. Роль приоритетных национальных проектов в активизации социальной политики российского государства. Причины, затрудняющие проведение в современной России эффективной социальной политики. Использование основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции. Перспективы государственной социальной политики на этапе становления в России социального государства. Критерии и показатели эффективной социальной политики социального государства. Теория гражданского общества. Происхождение гражданского общества. Понятие, признаки и структура гражданского общества Гражданское общество в России. Политическая жизнь гражданского общества. Понятие ответственности. Исторический аспект развития понятия ответственности. Ответственность юридическая и социальная в бизнесе. Прогноза развития общества, организации, коллектива для формирования мировоззренческой позиции. Критерии и уровни социальной ответственности. Социальная ответственность и имидж организации. Благотворительность как форма социальной ответственности.</p>
Б1.Б.26	Иностранный язык (деловой)	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенций ОК-5, и ОПК-9 средствами дисциплины «Иностранный язык (деловой)»</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-5 способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;</p> <p>ОПК-9 - способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам базовой части учебного плана и реализуется во 2 семестре очной формы и на 2 курсе заочной формы обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Человеческие ресурсы. Управление персоналом. Функ-</p>

		<p>ции отдела управления персоналом. Набор персонала. Управление конфликтными ситуациями. Обучение персонала. Отношения внутри коллектива. Мотивация персонала. Лидерство. Терминология и области использования иностранного языка в межличностном общении и межкультурном взаимодействии.</p> <p>Понятие маркетинга. Основы маркетинга. Продвижение товара на рынок. Целевой рынок. Работа с клиентом. Партнерство. Успешный маркетинг. Искусство публичного выступления, переговорные навыки; навыки деловой электронной коммуникации</p> <p>Продукт компании. Создание продукта. Описание продукта. Имидж продукта. Производство. Представление продукта. Разработка бренда. Потребительский спрос. Современные методы продаж. Продукт и рынок. Технологии устной и письменной коммуникации для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.</p> <p>Карьера. Мотивация. Карьера в бизнесе. Планирование карьеры. Успех в карьере. Личный потенциал. Резюме. Интервью при приеме на работу. Поиск работы. Возможности карьерного роста. Технологии устной и письменной коммуникации для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.</p>
Б1.Б.27	История международных отношений и внешней политики России	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенции ОК-2, ПК-29 средствами дисциплины «История международных отношений и внешняя политика России».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-2 Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции;</p> <p>ПК-29 Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам вариативной части ОПОП, формируемой участниками образовательных отношений, и изучается во 2 семестре по очной форме и 1 курсе по заочной форме обучения.</p>



		<p><b>Содержание дисциплины:</b>Содержание понятий «международные отношения» и «внешняя политика». Предмет истории международных отношений и значение её изучения. Знание основных этапов и закономерностей исторического развития общества. Европейские государства в XVII-XX веках. Международные отношения и внешняя политика России в XVIII-XX веках.Современные международные отношения и внешняя политика России. Анализ и диагностика состояния социальной сферы организации в дипломатии Европы и России.</p>
Б1.Б.28	Информационные системы управления	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у бакалавров компетенций, необходимых для выполнения профессиональных функций, способность применять методы и программные средства обработки деловой информации, способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций, формирование компетенций ОПК-10, ПК-27, ПК-28.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-10 - способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;</p> <p>ПК-27 - владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом;</p> <p>ПК-28 - знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к</p>

		<p>дисциплинам обязательной части блока Б1 ОПОП и изучается в первых двух семестрах и на первом курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Информационные технологии и системы для решения стандартных задачи профессиональной деятельности на основе информационной культуры с применением информационно-коммуникационных технологий. Работа со специализированными кадровыми компьютерными программами, ИСУ персоналом государственной гражданской службы. Методы и программные средства обработки деловой информации с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности. Анализ и обработка документированной информации. Корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, информационные технологии электронной подписи. Использование корпоративных информационных систем при решении задач управления персоналом. Информационная поддержка и нормативно-справочное обеспечение управления персоналом. Информационные технологии, опосредующие договорные отношения между работником и работодателем. Решение стандартных задачи профессиональной деятельности на основе информационной культуры: проверка соответствия работника установленным законом или работодателем требованиям, оформление договорных отношений между работником и работодателем. Работа со специализированными кадровыми компьютерными программами, информационные технологии кадрового учета. Использование корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, взаимодействие с внебюджетными фондами.</p>
Б1.Б.29	Туристская индустрия	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенций ОПК-5, ОПК-8, ПК-15 с помощью дисциплины «Туристская индустрия».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-5 - способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;</p> <p>ОПК-8 - способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в</p>

		<p>организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их решения;</p> <p>ПК-15 - владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Туристская индустрия» относится к дисциплинам базовой части ОПОП и изучается студентами очной формы обучения 5-ом семестре, а заочной формы обучения - на 3 курсе.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> значение туризма в жизни общества. История и факторы развития туризма. Функции туризма. Значение туризма в решении различных проблем общества. Организационные основы туризма. Основные понятия и классификации. Туристский продукт и его потребительские свойства. Технология обслуживания туристов. Индустрия туризма. Услуги индустрии туризма, их значение в формировании туристского продукта. Международный туристский рынок. Характеристика международного туристского рынка. Международные туристские организации и мероприятия. Туризм в России. Современное состояние туризма в России. Характеристика и тенденции развития гостиничного хозяйства в России.</p>
Б1.Б.30	Основы менеджмента	<p><b>Цель дисциплины</b> – формирование у обучающихся компетенций (ОПК-1, ОПК-8, ПК-1) средствами дисциплины «Основы менеджмента».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-1 знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;</p> <p>ОПК-8 способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, раз-</p>

		<p>рабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;</p> <p>ПК-1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Основы менеджмента» относится к базовой части и изучается в 2-ом семестре на очной форме обучения и на 2-ом курсе у заочной формы обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Методы управленческой деятельности и принципы их реализации. Основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом. История управленческой мысли, основные подходы к управлению. Теоретические положения в практике управления персоналом организации. Организация как объект управления. Разработка и реализация концепции управления персоналом, кадровой политики организации. Организационные структуры. Анализ социально-экономических проблем и процессов в организации и нахождение организационно-управленческих и экономических решений. Мотивация деятельности персонала. Стратегическое управление персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью.</p>
Б1.Б.31	Компьютерное делопроизводство	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование готовности решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий с соблюдением требований информационной безопасности, разрабатывать и внедрять кадровую и управленческую документацию, оптимизировать документооборот и схему функциональных взаимосвязей, ведения кадрового делопроизводства и организации архивного хранения кадровых документов, формирование компетенций ОПК-10, ПК-12, ПК-13.</p>

		<p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-10 - способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности,</p> <p>ПК-12 - знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации,</p> <p>ПК-13 - умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Компьютерное делопроизводство относится к базовой части блока 1 и изучается в седьмом семестре по очной форме обучения и на 5 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> современные компьютерные технологии в делопроизводстве; создание и оформление документов с помощью компьютерных программ; применение компьютерных программ для создания и оформление организационной, распорядительной и информационно-справочной документации; работа с кадровой документацией с помощью компьютерных программ; организация электронного документооборота; деловые коммуникации с применением информационно-коммуникационных технологий; хранение электронных документов; обеспечение информационной безопасности в делопроизводстве.</p>
Б1.Б.32	Стратегический менеджмент	<p><b>Цель дисциплины</b> - дать обучающемуся знания о безопасном поведении человека в чрезвычайных ситуациях, о государственной системе защиты населения от чрезвычай-</p>

		<p>ных ситуаций, об обязанностях граждан по защите государства и здоровом образе жизни, формирование компетенций ОПК-5, ПК-1, ПК-2,</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-5 - способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;</p> <p>ПК-1 - знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;</p> <p>ПК-2 - знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике;</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Стратегический менеджмент» относится к базовой части блока 1 и изучается в пятом и шестом семестрах по очной форме обучения и на 4 и 5 курсах по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Структура стратегического управления. Анализ среды. Определение миссии и целей. Выбор стратегии. Оценка реализации стратегии. Структура стратегического управления. Анализ непосредственно окружения туристской фирмы. Анализ внутренней среды туристской фирмы. Кадровый контроллинг, маркетинг персонала, стратегии привлечения персонала. Стратегические методы анализа среды. Стратегические методы анализа внешней и внутренней среды. Миссия туристской организации. Цели туристской организации. Формы принятия решений. Выбор стратегии. Выбор стратегии фирмы. Функции высшего руководства. Стратегические изменения: перестройка организации; радикальные преобразования; умеренные преобразования; обычные изменения. Организационная структура как объект стратегических изменений. Типы организационных структур. Факторы, влияющие на организационную структуру. Конкурентоспособность относительно институционального потребителя. Конкурентоспособность относительно физических лиц. Расчет конкурентоспособности продукта. Кон-</p>
--	--	---

		<p>цепция движущих сил рыночных отношений. Соперничество между производителями продукции. Исследование конкурентных позиций соперничающих фирм. Создание фирменной составляющей тур. продукта. Значение фирменных составляющих и обеспечение продукта. Современная концепция управления жизненным циклом продукта. Стратегия создания нового продукта. Стратегический анализ жизненного цикла продукта. Стратегическое планирование. Анализ портфеля продукции. Основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального потенциала организации, отдельного работника, управления интеллектуальной собственностью. Основы кадрового планирования контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала.</p>
Б1.Б.33	Особенности многонациональной России и туризм	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенции ОК-6, ОПК-7 средствами дисциплины «Особенности многонациональной России и туризм».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>ОПК-7 готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам базовой части ОПОП, формируемой участниками образовательных отношений, и изучается в 4 семестре по очной форме и 2 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Содержание государственной национальной политики в России. Приоритеты государственной национальной политики в России. Стратегия государственной национальной политики в России до 2025 года. Взаимосвязи государственной национальной политики в России и туризма. Туризм в системе гармонизации межнациональных отношений в России. Возможности туризма в развитии и сближении культур, языков, религий народов России. Проблемы в гармонизации межнациональных</p>

		<p>отношений в России. Основные направления совершенствования межнациональных отношений в России. Формирование России как многонационального государства. Многонациональность как качество государственности России. Факторы, определяющие этнокультурные самоопределение народов России. Основные формы этнокультурного самоопределения народов России. Закономерности этнокультурного самоопределения народов России. Эволюция российского законодательства в отношении НКА в России. Миграционная политика и ее влияние на развитие туристского рынка. Российская нация как стержневая основа в области сохранения единого государства. Разработка социально-экономических проектов (программы развития), оценка экономических, социальных, политических условий и последствий реализации государственных (муниципальных) программ.</p>
Б1.Б.34	Право социального обеспечения	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенций ОПК-3, ОПК-8, ПК-9 средствами дисциплины «Право социального обеспечения».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-3 - знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);</p> <p>ОПК-8 - способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;</p> <p>ПК-9 - знание 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, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p>



		<p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам базовой части блока Б.1. Дисциплина «Право социального обеспечения» реализуется в 8 семестре по очной форме обучения и на 4 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Понятие и функции социального обеспечения. Организационно-правовые формы социального обеспечения. Принципы и источники права социального обеспечения. Понятие и виды правоотношений в сфере социального обеспечения. Субъекты, объекты и содержание правоотношений в сфере социального обеспечения. Понятие и виды пенсии. Понятие, классификация и всеобщность социального обеспечения. Финансирование социального обеспечения за счет обязательных страховых взносов и государственного бюджета. Право на пенсию, право на получение двух государственных пенсий. Понятие и назначение трудовых пенсий. Виды, исчисление и выплата трудовых пенсий. Право на трудовую пенсию, выбор трудовой пенсии. Назначение и размеры трудовой пенсии по старости. Назначение и размеры трудовой пенсии по потере кормильца.</p>
Б1.Б.35	Трудовое право	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенции ОПК-2; ОПК-3; ПК-9; ПК-10 средствами дисциплины «Трудовое право».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-2 знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</p> <p>ОПК-3 знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)</p> <p>ПК-9 знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ полити-</p>

		<p>ки организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p> <p>ПК-10 знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам вариативной части блока Б.1. Дисциплина «Трудовое право» реализуется в 4 семестре по очной форме обучения и на 3 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Понятие трудового права как учебной дисциплины, науки и отрасли права, его предмет и метод. Система трудового права, взаимосвязь трудового права с другими отраслями права. Понятие правовых принципов трудового права. Законодательное закрепление принципов трудового права. Классификация принципов трудового права. Общие, межотраслевые и отраслевые принципы, их соотношение.</p> <p>Понятие субъектов трудового права. Классификация и правовой статус субъектов трудового права. Основные статутные права и обязанности работника и их законодательное закрепление. Представители работников как субъект трудового права. Использование иностранной рабочей силы на территории Российской Федерации. Работодатель как субъект трудового права, Основные права и обязанности работодателя как субъекта трудового права и их законодательное закрепление. Профсоюзы как субъекты трудового права. Понятие, виды, основные функции профсоюзов.</p> <p>Трудовой договор, понятие и значение трудового договора. Работник и работодатель как стороны трудового договора. Содержание (условия) трудового договора. Порядок заключения трудового договора и оформления приема на работу. Понятие</p>
--	--	--

		<p>трудоустройства на работу, его этапы.</p> <p>Понятие, формы и значение коллективно-договорного регулирования. Представительные органы работников и работодателей, участвующих в коллективно-договорном регулировании. Право на ведение переговоров и порядок их организации. Понятие, стороны и порядок заключения коллективного договора. Содержание и структура коллективного договора. Понятие и виды соглашений. Процедура заключения и содержание соглашений. Контроль за выполнением коллективных договоров и социально-партнерских соглашений. Ответственность сторон коллективно –договорного регулирования за нарушение коллективных договоров и соглашений.</p>
Б1.Б36	Основы социального страхования	<p><b>Цель дисциплины</b> – формирование у обучающихся компетенций ОПК-3, ОПК-4, ПК-29 средствами дисциплины «Основы социального страхования».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-3 - знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);</p> <p>ОПК-4 - владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования);</p> <p>ПК-29 владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Основы социального страхования» относится к базовой части и изучается в седьмом семестре по очной и на 5 курсе по заочной формам обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> основы теории страхования в системе управления персо-</p>

		<p>налом; нормативно-правовая основа социального страхования в РФ: содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ); участники отношений по обязательному социальному страхованию: работа с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения); источники финансирования социального страхования в РФ для анализа и диагностики состояния социальной сферы организации; риски в социальном страховании; государственное регулирование страховой деятельности в РФ; социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний для реализации современных технологий социальной работы в системе управления персоналом; обязательное медицинское страхование; обязательное пенсионное страхование; дополнительное (добровольное) социальное страхование для составления и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации в системе управления персоналом.</p>
Б1.Б.37	Физическая культура и спорт	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование компетенции ОК-8 средствами дисциплины Физическая культура и спорт, физической культуры личности и способности направленного использования разнообразных средств физической культуры, спорта и туризма для сохранения и укрепления здоровья, психофизической подготовки и самоподготовки к будущей профессиональной деятельности.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-8 - способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам базовой части блока Б1 учебного плана и изучается в 1 семестре по очной</p>

		<p>форме обучения и на 1 курс по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Физическая культура и спорт в общекультурной и профессиональной подготовке студентов. Социально-биологические основы физической культуры. Основы здорового образа жизни студента. Физическая культура в обеспечении здоровья. Психофизиологические основы учебного труда и интеллектуальной деятельности. Средства физической культуры и спорта в регулировании работоспособности. Общая физическая и специальная подготовка в системе физического воспитания. Основы методики самостоятельных занятий физическими упражнениями. Спорт. Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений. Особенности занятий избранным видом спорта или системой физических упражнений. Самоконтроль занимающихся физическими упражнениями и спортом. Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП) студентов. Физическая культура и спорт в профессиональной деятельности бакалавра. Методико-практические занятия. Учебно-тренировочные занятия по легкой атлетике. Учебно-тренировочные занятия по гимнастике. Учебно-тренировочные занятия по спортивным играм.</p>
Б1.В.	Вариативная часть	
Б1.В.01	Методы принятия управленческих решений	<p><b>Цель дисциплины:</b> формирование у обучающихся компетенций в области методов принятия управленческих решений, формирование навыков использования нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты, формирование навыков проведения анализов рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений, формирование компетенций ОПК-8, ПК-25.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-8 - способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в</p>

		<p>организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации;</p> <p>ПК-25 - способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Методы принятия управленческих решений» относится к базовой части блока 1 и изучается в 4 семестре на очной форме обучения и 2-ом курсе на заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b>Разработка управленческих решений – центральное звено менеджмента. Методическое обеспечение процессов принятия управленческих решений. Методы принятия управленческих решений: социологические, целеположения. Анализ проблемной ситуации и методы предпланового стратегического анализа. Реализация управленческих решений.</p>
Б1.В.02	Аудит и контроллинг персонала	<p><b>Цель дисциплины</b>–формирование готовности к проведению аудита и контроллинга персонала, анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации, формирование компетенций ОПК-5, ПК-26.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-5 - способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации,</p> <p>ПК-26 - знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Аудит и контроллинг персонала относится к вариативной части блока 1 и изучается в седьмом семестре по очной форме обучения и на пятом курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> сущность и содержание аудита и контроллинга персонала организации; аудит и контроллинг формирования кадрового состава организации; аудит организации и нормирования труда; анализ трудовых показателей; аудит и кон-</p>

		троллинг системы развития персонала организации; аудит и контроллинг деятельности службы управления персоналом.
Б1.В.03	Управление карьерой персонала	<p><b>Цель дисциплины</b> – готовности участвовать в процессах профессионального развития персонала, процессах обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, оценке качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом, формирование компетенций ПК-6, ПК-21.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-6 - знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике,</p> <p>ПК-21 - знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Управление карьерой персонала относится к вариативной части блока 1 и изучается в седьмом семестре по очной форме обучения и на 5 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> карьера и служебно-должностное продвижение персонала как объект управления; модели управленческой карьеры; планирование карьеры и служебно-должностного продвижения в организации; образовательный аспект в управлении карьерой персонала; управление кадровым резервом организации; оценка качества управления карьерой и служебно-должностным продвижением персонала.</p>
Б1.В.04	Управление трудовыми ресурсами	<p><b>Цель дисциплины</b> - готовности работы с внешними организациями, к реализации процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с оформлением сопровождающей документации, организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», союзом орга-</p>

		<p>низаций по подготовке кадров в области управления персоналом с учетом особенностей управления трудовыми ресурсами в современной экономике, и особенностей механизмов функционирования рынков труда, формирование компетенций ОПК-4, ПК-10, ПК-38.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-4 - владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения),</p> <p>ПК-10 - знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации,</p> <p>ПК-38 - владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Управление трудовыми ресурсами относится к вариативной части блока 1 и изучается в седьмом семестре по очной форме обучения и на 5 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> трудовые ресурсы, их формирование и использование, мобильность трудовых ресурсов, занятость трудовых ресурсов, государственная система управления трудовыми ресурсами, рыночный механизм регулирования занятости трудовых ресурсов, обеспечение занятости трудовых ресурсов.</p>
Б1.В.05	Управление качеством труда персонала	<p><b>Цель дисциплины</b> – формирование у обучающихся компетенций ПК-14, ПК-15 средствами дисциплины «Управление качеством труда персонала».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p>



		<p>ПК-14 - владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике;</p> <p>ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Управление качеством труда персонала» относится к вариативной части и изучается в 6 семестре на очной и 4 курсе заочной формах обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Основные положения теории управления качеством. Концепция управления качеством в сфере труда персонала. Модель управления качеством на основе ISO 9000 и принципах TQM. Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике. Ключевые факторы внедрения TQM. Усовершенствование производственной системы на основе принципов TQM. Владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Методы статистического регулирования производственных процессов. Совершенствование управления производственными процессами на международных рынках.</p>
Б1.В.06	Профессиональный иностранный язык	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенций ОК-5, ОПК-9 и ПК-38 средствами дисциплины «Профессиональный иностранный язык».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-5 способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и ино-</p>

		<p>странном языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;</p> <p>ОПК-9 - способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);</p> <p>ПК-38- владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»»), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам вариативной части учебного плана и реализуется в 3-4 семестрах очной формы и на 3 курсе заочной формы обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Условия для начала нового бизнеса. Разработка стратегии. Бизнес планирование. Разработка продукта компании. Современные информационные системы. Работа в команде. Организационное поведение в общении с управленческими организациями и вышестоящими органами. Инновации в менеджменте. Маркетинговые исследования и стратегии. Технологии устной и письменной коммуникации для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия. Кадровая структура компании. Значение и роль отдела кадров. Функции отдела кадров и связь с другими отделами компании. Стратегия работы отдела кадров в современной компании. Обязанности начальника отдела кадров. Работа начальника отдела кадров с персоналом компании и с претендентами на вакантную должность. Кадровая политика компаний в различных секторах экономики. Методы и формы учёта кадров. Организационная структура и принципы деятельности органов по кадровым вопросам. Интернет технологии в наборе персонала. Основные стратегии компаний по набору кадров. Технологии устной и письменной коммуникации для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия. Характеристика нового поколения служащих. Искусство публичного выступления, переговорные навыки; навыки деловой электронной коммуникации.</p>
--	--	--

		<p>Организация образовательных программ для служащих и руководителей компании. Технологии устной и письменной коммуникации для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия. Особенности трудовой деятельности в разных секторах экономики. Навыки межкультурной коммуникации с представителями международных организаций по кадровым вопросам. Оплата труда в разных секторах экономики. Основы стимулирования труда. Способы стимулирования труда. Роль стимулирования труда для служащих компании. Связь стимулирования труда с потребительским спросом. Технологии устной и письменной коммуникации для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия. Привлечения иностранных специалистов для работы в компании. Особенности работы иностранного менеджера. Навыки организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с широким кругом организаций, вышестоящими органами и трудовыми коллективами.</p>
Б1.В.07	Проектирование систем управления персоналом	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование готовности участвовать в разработке и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, организационном проектировании системы и технологий управления персоналом в том числе на основе использования инноваций в сфере управления персоналом, формирование компетенций ПК-1, ПК-34, ПК-35.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-1- знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике,</p> <p>ПК-34 - знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально- стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур</p>

		<p>управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования,</p> <p>ПК-35 - знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Проектирование систем управления персоналом относится к вариативной части блока 1 и изучается в восьмом семестре по очной форме обучения и на 5 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> системный подход к управлению персоналом организации; методология проектирования систем управления персоналом; формирование целей и функций системы управления персоналом; проектирование организационной структуры системы управления персоналом; правовое и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом; кадровое обеспечение системы управления персоналом; информационное, документационное и техническое обеспечение системы управления персоналом; оценка эффективности системы управления персоналом.</p>
Б1.В.08	Информационные технологии в управлении персоналом	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование готовности решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий, овладеть методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций, формирование компетенций ОПК-10, ПК-27, ПК-28.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-10 - способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности,</p>

		<p>ПК-27 - владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы для решения задач управления персоналом,</p> <p>ПК-28 - знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Информационные технологии в управлении персоналом относится к вариативной части блока 1 и изучается в четвертом семестре по очной форме обучения и на 2 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> информационные системы и технологии управления персоналом; информационное обеспечение информационных систем управления персоналом; техническое и программное обеспечение информационных систем управления персоналом; современные информационные технологии по управлению персоналом; защита информации в информационных системах управления персоналом; оценка эффективности применения информационных технологий в управлении персоналом.</p>
Б1.В.09	Основы кадровой политики и кадрового планирования	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование готовности участвовать в разработке и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, в процессах кадрового планирования и контроллинга на основе анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, формирование компетенций ПК-1, ПК-2, ПК-15.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-1 - знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ</p>

		<p>формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;</p> <p>ПК-2 - знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике;</p> <p>ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Основы кадровой политики и кадрового планирования относится к вариативной части блока 1 и изучается во втором семестре по очной форме обучения и на 2 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> сущность и содержание кадровой политики, формирование кадровой политики организации, сущность и содержание кадрового планирования в организации, методы кадрового планирования, виды кадрового планирования, контроль и развитие отдельных видов планирования.</p>
Б1.В.10	Управленческий учет и учет персонала	<p><b>Цель дисциплины</b> - является формирование готовности оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), сопровождающую документацию при реализации процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещении персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, разрабатывать и внедрять кадровую и управленческую документацию вести кадровое делопроизводство и кадровую статистику, формирование компетенций ПК-8, ПК-10, ПК-12, ПК-13.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-8 - знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взыска-</p>

		<p>каний, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике,</p> <p>ПК-10 - знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации,</p> <p>ПК-12 - знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации,</p> <p>ПК-13 - умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Управленческий учет и учет персонала относится к вариативной части блока 1 и изучается в третьем семестре по очной форме обучения и на 2 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> основы управленческого учета; управление затратами и учет затрат на оплату труда персонала; учет направлений деятельности по управлению персоналом; организация и ведение кадрового учета в организации; учет результатов труда и использования рабочего времени.</p>
Б1.В.11	Управление персоналом организации	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся готовности к реализации функций и задач управления персоналом организации в области определения требований к должностям, подбора и отбора персонала, его социализации, профориентации и профессионализации, формирования систем трудовой адаптации, профессионального развития</p>

		<p>персонала, обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, работы с кадровым резервом, аттестации и других видов текущей деловой оценки, а также оценки их качества формирование компетенций ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7, ПК-16, ПК-17, ПК-20, ПК-21.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике;</p> <p>ПК-4 - знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;</p> <p>ПК-6 - знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;</p> <p>ПК-7 - знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;</p> <p>ПК-16 - владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умение применять их на практике,</p> <p>ПК-17 - знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня,</p>
--	--	--



		<p>ПК-20 - умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала,</p> <p>ПК-21 - знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Управление персоналом организации относится к вариативной части блока 1 и изучается в четвертом семестре по очной форме обучения и на 3 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> стратегии управления и планирование работы с персоналом организации; организация привлечения, отбора и найма персонала; организация профориентации и адаптации персонала; организация использования и высвобождения персонала; технологии деловой оценки и аттестации персонала; управление развитием персонала организации.</p>
Б1.В.12	Основы безопасности труда	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование готовности участия в разработке политики организации по безопасности труда, оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала на основе нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний использования приемов первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций, формирование компетенций ОК-9, ПК-9, ПК-18.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-9 - способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций,</p> <p>ПК-9 - знанием 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, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности</p>

		<p>рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике,</p> <p>ПК-18 - владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Основы безопасности труда относится к вариативной части блока 1 и изучается в седьмом семестре по очной форме обучения и на 4 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> основные понятия и определения в области безопасности труда; государственная система управления обеспечением безопасности труда; персонал как объект обеспечения безопасности труда; производственные факторы и условия труда в обеспечении безопасности труда; профессиональные заболевания и производственный травматизм; организация работы по охране труда на предприятии.</p>
Б1.В.13	Основы организации труда	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование готовности участвовать в организации и нормировании труда, на основе анализа работ и рабочих мест, нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда, процессах организационного проектирования системы и технологии управления персоналом, формирование компетенций ПК-5, ПК-9, ПК-11, ПК-33, ПК-34.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-5 - знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике,</p> <p>ПК-9 - знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ по-</p>

		<p>литики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике,</p> <p>ПК-11 - владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках),</p> <p>ПК-33 - владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания,</p> <p>ПК-34 - знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально- стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Основы организации труда относится к вариативной части блока 1 и изучается в четвертом семестре по очной форме обучения и на 3 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> труд и трудовой процесс; организация труда на научной основе; организация, аттестация и рационализация рабочих мест; условия труда и их нормализация; организация труда управленческого персонала; проектирование организации труда персонала и оценка её эффективности.</p>
Б1.В.14	Регламентация и нормирование труда	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование готовности осуществления научной организации и нормирования труда, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, оптимизации режимов труда и отдыха с</p>

		<p>учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда, разрабатывать и внедрять профессиональные, в том числе корпоративные стандарты в области управления персоналом, формирование компетенций ПК-5, ПК-9, ПК-11, ПК-17.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-5 - знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике,</p> <p>ПК-9 - знанием 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, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике,</p> <p>ПК-11 - владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках),</p> <p>ПК-17 - знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Регламентация и нормирование труда относится к вариативной части блока 1 и изучается в пятом семестре по очной форме обучения и на 3 курсе по заочной форме обучения.</p>
--	--	--

		<p><b>Содержание дисциплины:</b> сущность и формы регламентации труда персонала, система регламентирования труда организации, организационно-методические основы регламентации труда, сущность нормирования труда персонала, организационно-методические основы нормирования труда, нормирование затрат рабочего времени и режимов труда.</p>
Б1.В.15	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование готовности участвовать в формировании системы мотивации и стимулирования персонала, применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации, проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации, формирование компетенций ПК-8, ПК-23, ПК-24.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-8 - знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике,</p> <p>ПК-23 - знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике,</p> <p>ПК-24 - способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности относится к вариативной части блока 1 и изучается в шестом семестре по очной форме обучения и 3 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b>сущность и содержание мотивации трудовой деятельности; модели трудовой мотивации; сущность и содержание стимулирования трудовой деятельности; технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; исследование удовлетворенности персонала системой мотивации и стимулирования труда в организации; оценка эффективности си-</p>

		<p>стемы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</p>
<p>Б1.В.16</p>	<p>Оплата труда персонала</p>	<p><b>Цель дисциплины</b> - готовности участвовать в формировании системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), осуществлять взаимодействие с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования) по вопросам оплаты труда, формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, формирование компетенций ОПК-4, ПК-8, ПК-22.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-4 - владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения),</p> <p>ПК-8 - знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике,</p> <p>ПК-22 - умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Оплата труда персонала относится к вариативной части блока 1 и изучается в шестом семестре по очной форме обучения и на 3 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> сущность и содержание заработной платы; организация оплаты труда на предприятии; поощрительные и компенсационные элементы системы оплаты труда; система социальных льгот и выплат; разработка (оптимизация) системы оплаты труда; фонд оплаты труда и его формирование.</p>

Б1.В.17	Инновационный менеджмент в управлении персоналом	<p><b>Цель дисциплины</b> – формирование у обучающихся компетенций ПК-35, ПК-36 средствами дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции: ПК-35 знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом, ПК-36 знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» относится к вариативной части и изучается в 7-м семестре на очной форме обучения и на 4-м курсе заочной формы обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Инновационный менеджмент: возникновение, становление и основные понятия дисциплины. Инновации в управлении персоналом. Планирование, создание и реализация инновационных проектов в области управления персоналом. Организация инновационного менеджмента в области управления персоналом. Планирование, создание и реализация инновационных проектов в области управления персоналом. Инновационные подходы управления персоналом. Методы оценки экономической и социальной эффективности проектов в области управления персоналом.</p>
Б1.В.18	Документационное обеспечение управления персоналом	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование готовности разрабатывать и внедрять кадровую и управленческую документацию, оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей, вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, формирование компетенций ПК-12, ПК-13.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-12 - знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между</p>

		<p>подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации,</p> <p>ПК-13 - умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Документационное обеспечение управления персоналом относится к вариативной части блока 1 и изучается в седьмом семестре по очной форме обучения и на 5 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> документ в системе управления персоналом; правила составления и оформления управленческих документов; система управленческой документации предприятия; служебная корреспонденция в управлении персоналом; документы по личному составу, ведение кадровой документации; организация работы с управленческими документами.</p>
Б1.В.19	Экономика управления персоналом	<p><b>Цель дисциплины</b> – формирование у обучающихся компетенций ПК-14, ПК-22, ПК-26 и ПК-36 средствами дисциплины «Экономика управления персоналом».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-14 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.</p> <p>ПК-22 умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени;</p> <p>ПК-26 знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистиче-</p>



		<p>ского анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал;</p> <p>ПК-36 знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам вариативной части учебного плана и изучается в 6 семестре 3 курса по очной форме и на 3 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Экономическая сущность системы управления персоналом; экономический подход к организации труда: цель, задачи и функции. Производительность и эффективность труда: анализ факторов и резервов роста, показателей по труду (в том числе производительности труда), экономических показателей деятельности организации в системе управления персоналом. Организация оплаты труда в управлении персоналом: сущность, формы и системы заработной платы в условиях рыночной экономики. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия: методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, разработка, экономическое обоснование и практическое применение мероприятий по их улучшению. Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом: методы бюджетирования затрат на персонал; формирование бюджета затрат на персонал и контроль за его исполнением. Экономическое содержание проведения аудита и контроллинга персонала: контроль за использованием рабочего времени, разработка и применение на практике мероприятий по их улучшению. Методы проведения оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах, условиях инвестирования; разработка и реализация на практике программ по финансированию развития персонала в организации.</p>
Б1.В.20	Управление социальным развитием персонала	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенций ПК-6 , ПК- 19, ПК-21, ПК- 29, средствами дисциплины «Управление социальным развитием персонала»</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p>

		<p>ПК – 6 - знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике</p> <p>ПК-21- знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике</p> <p>ПК-19 - владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления</p> <p>ПК- 29 - владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Учебная дисциплина «Управление социальным развитием персонала» входит в профессиональный цикл, базовой части ОПОП, изучается в 5 семестре по очной форме и на 3 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Роль социальной сферы в жизни общества. Сущность и структура, функции государственной социальной политики; современное состояние социальной сферы. Субъект и объект управления в социальных системах; уровни социального управления; организация как социальная система. 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. Рост занятости в сферах обслуживания, науки, образования, здравоохранения, организации отдыха, досуга, развлечений, управления; гуманизация управления; рост значения служб управления персона-</p>
--	--	--

		<p>лом как субъекта социального управления организацией.</p> <p>Создание механизма разрешения социальных конфликтов. Технические, экономические и социальные параметры организации; организация как социальная среда личности работника. Внешние факторы социального развития персонала. Механизм управления социальными процессами в организации. 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.</p>
Б1.В.21	Основы управленческого консультирования	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование готовности проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений, оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива, участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, преодоления локального сопротивления изменениям, формирование компетенций ПК-15, ПК-25, ПК-31, ПК-37.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации,</p> <p>ПК-25 - способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений,</p> <p>ПК-31 - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социо-</p>

		<p>логии в формировании и воспитании трудового коллектива,</p> <p>ПК-37 - способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Основы управленческого консультирования относится к вариативной части блока 1 и изучается в шестом семестре по очной форме обучения и на 4 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> сущность и содержание консультационной деятельности; виды и формы управленческого консультирования; области и рынок управленческого консультирования; методы управленческого консультирования; процесс консультирования; управленческое консультирование по вопросам управления персоналом.</p>
Б1.В.22	Маркетинг персонала	<p><b>Целями освоения дисциплины:</b> формирование у обучающихся компетенций ПК-2, ПК-16 средствами дисциплины «Маркетинг персонала».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-2 - знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике,</p> <p>ПК-16 - владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умение применять их на практике</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Маркетинг персонала» относится к вариативной части и изучается в 5-м семестре по очной форме обучения и на 4-м курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Сущность маркетинга персонала. Принципы и концепции маркетинга персонала. Функции и система маркетинга персонала. Исследование рынка трудовых ресурсов. Исследование и мониторинг рынка труда. Цели, содержание и методы исследования рынка труда. Анализ потребностей и спроса персонала. Сегмента-</p>

		<p>ция рынков. Выбор целевого рынка. Специфика инструментальных маркетинговых стратегий в маркетинге персонала. Специфика ценовой и коммуникационной политик маркетинга персонала. Оценка конкурентоспособности. Имидж организации и его использование в маркетинге персонала. Оценка эффективности каналов коммуникации в маркетинге персонала. Маркетинговые стратегии управления персоналом фирмы. Организация и управление персоналом на предприятии. Модель рабочего места. Набор компетенций. Набор персонала. Стратегии привлечения персонала. Анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала. Формы организации работ по маркетингу персоналом на предприятиях. Оценка эффективности работы служб маркетинга персонала на предприятии.</p>
Б1.В.ДВ.01	Дисциплины по выбору	
Б1.В.ДВ.01.01	Методы математического моделирования в управлении персоналом	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у бакалавров компетенций, необходимых для выполнения профессиональных функций, навыков сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умений обобщать и анализировать количественную информацию, на ее основе рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации, формирование компетенций ПК-15.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-15 - владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам вариативной части блока Б1 ОПОП и изучается на 2 курсе, как по очной (третий семестр), так и по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> основные понятия и инструменты математического программирования и решения оптимизационных задач. Возможности их применения для</p>

		сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, а также для расчета и оптимизации численности и состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
Б1.В.ДВ.01.02	Интернет-технологии в управлении персоналом	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у бакалавров компетенций, необходимых для выполнения профессиональных функций: навыков сбора и обработки информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, способности применять методы и программные средства обработки информации в сфере управления персоналом, формирование компетенций ПК-15.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-15 - владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам вариативной части блока Б1 ОПОП и изучается в на 2 курсе, как по очной форме обучения (3 семестр), так по заочной форме обучения).</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Интернет-технологии и организационно-административная деятельность по управлению персоналом (сбор и обработка информации, аналитика и обоснование численности и профессионального состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации, подготовка отчетности и взаимодействие с уполномоченными органами в электронной форме и др.); Интернет-портал Росстата; Взаимодействие с уполномоченными органами (отчетность, статистика); Федеральный портал управленческих кадров; Интернет-ресурсы и сервисы Портала «Онлайн инспекция Российской Федерации»; Интернет-ресурсы и сервисы Портала «Работа в России»; Интернет-ресурсы и сервисы официального сайта Минтруда России; Интернет-ресурсы и сервисы официальных сайтов ПФР, ФСС, ФОМС.</p>
Б1.В.ДВ.02	Дисциплины по выбору	

Б1.В.ДВ.02.01	Технология и организация деловых мероприятий	<p><b>Цель дисциплины</b> – формирование у обучающихся компетенций ОПК-6, ПК-38 средствами дисциплины «Технологии и организация деловых мероприятий».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-6 владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p> <p>ПК-38 владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»»), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Технологии и организация деловых мероприятий» относится к дисциплинам по выбору вариативной части ОПОП и изучается студентами очной формы обучения в 6-м семестре и студентами заочной формы обучения – на 4 курсе.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Деловые мероприятия: основные понятия, классификация. Технология организации и проведения совещаний. Технология организации и проведения переговоров с партнерами. Технология организации и проведения презентаций. Технология организации и проведения конференций. Выставочные технологии. Технология организации и проведения инсентив-мероприятий. Технология организации и проведения корпоративных мероприятий. Технология организации и проведения деловых приемов.</p>
Б1.В.ДВ.02.02	Дипломатический протокол и этика деловых отношений	<p><b>Цель дисциплины</b> – формирование у обучающихся компетенций ОПК-6, ПК-38 с помощью дисциплины «Дипломатический протокол и этика деловых отношений».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОПК-6 владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и</p>

		<p>экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p> <p><b>ПК-38</b> владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»).</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Дипломатический протокол и этика деловых отношений» относится к дисциплинам по выбору вариативной части ОПОП и изучается студентами очной формы обучения во 2-м семестре и студентами заочной формы обучения - на 4-м курсе.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Протокол и этикет – культура международного и делового общения. Протокол в дипломатической службе. Деловой этикет и протокол в туристской фирме. Подготовка, организация и проведение протокольных мероприятий. Официальная переписка – основа делового общения. Этика телефонного разговора.</p>
Б1.В.ДВ.03	Дисциплины по выбору	
Б1.В.ДВ.03.01	Управление маркетингом консалтингового агентства	<p><b>Цель дисциплины</b> – формирование у обучающихся компетенций ПК-34 средствами дисциплины «Управление маркетингом консалтингового агентства».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p><b>ПК-34</b> - знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Управление маркетингом консалтингового агентства» относится к вариативной части и изучается в 8 семестре на очной форме обучения и 3-ем курсе на заочной форме обучения.</p>



		<p><b>Содержание дисциплины:</b> Сущность управления маркетингом консалтингового агентства. Основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом Анализ макро- и микросреды консалтингового агентства. Методы построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации. Матричные методы при формировании портфеля стратегий консалтингового агентства. Стратегический маркетинг консалтингового агентства на инструментальном уровне. Управлении консалтинговым агентством и его персоналом исходя из целей организации. Стратегическое планирование маркетинга консалтингового агентства. Распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.</p>
Б1.В.ДВ.03.02	Формирование команды управления проектом	<p><b>Цель дисциплины</b> - сформировать у студентов систему знаний в области управления человеческими ресурсами проекта, позволяющую в дальнейшем самостоятельно расширить знания в данной предметной области, и современное управленческое мышление, способствующее управлению проектом на всех стадиях его жизненного цикла, формирование компетенции ПК-34.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-34 - знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Формирование команды управления проектом» относится к вариативной части блока Б.1.В и изучается в восьмом семестре на очной форме обучения и 3-ем курсе на заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Введение в дисциплину «Формирование команды управления проектом»: Понятие «команда проекта». Понятие «участники проекта». Главные задачи проекта. Основные принципы формирования команды проекта. Стратегии управления человеческими ресурсами организаций. Проектирование организационных струк-</p>

		тур. Система управления командой проекта. Разработка стратегий управления человеческими ресурсами организаций. Осуществление функции контроля и мотивации трудовых ресурсов проекта. Компетенции команды проекта. Основные принципы и организационные аспекты формирования эффективной команды управления проектом: Команда проекта. Специфика проекта. Организационно-культурная среда. Планирование и осуществление мероприятий. Особенности личного стиля взаимодействия ее руководителя или лидера с другими членами команда. Стадии процесса формирования команды проекта. Основные подходы формирования и примерный состав команды управления проектом: Подходы к формированию команды проекта. Цели формирования команды проекта. Модель формирования эффективной команды проекта. Способы оценки эффективности работы команды проекта. Основные требования к участникам команды проекта. Распределение и делегирование полномочий учетом личной ответственности.
Б1.В.ДВ.04	Дисциплины по выбору	
Б1.В.ДВ.04.01	Управление персоналом туристской компании	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенций ПК-25; ПК-29 с помощью дисциплины «Управление персоналом туристской компании».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются компетенции:</p> <p>ПК-25 - способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;</p> <p>ПК-29 - владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Управление персоналом туристской компании» относится к дисциплинам по выбору вариативной части ОПОП и изучается по очной форме обучения в 6-ом семестре, по заочной форме –</p>

		<p>на 4 курсе.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Понятие и виды турагентской деятельности. Место турагентства на туристском рынке. Функции и задачи турагентств. Виды турагентств. Агентские сети. Виды сетевого турагентского бизнеса. Популярные агентские сети. Принципы руководства турфирмой. Персонал турагентской компании. Подбор и оценка кадров. Стили руководства. Мотивация труда. Обучение и повышение квалификации персонала. Квалификационные требования к сотрудникам турагентства. Конфликты в коллективе и методы их разрешения. Взаимоотношения турагента с туроператором. Основные аспекты создания турагентства. Организация продвижения и продажи туров и туристских услуг в турагентстве. Маркетинг и конкурентная политика турагентства. Реклама и нерекламные методы продвижения турагентства. Организация процедур продажи туров и туристских услуг. Обслуживание клиента в офисе турагентства. Работа с претензиями туристов, управление конфликтами.</p>
Б1.В.ДВ.04.02	Технологии управления персоналом туристской компании	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенций ПК-25; ПК-29 с помощью дисциплины «Технологии управления персоналом туристской компании».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются компетенции:</p> <p>ПК-25 - способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;</p> <p>ПК-29 - владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Технологии управления персоналом туристской компании» относится к дисциплинам по выбору вариативной части ОПОП и изучается по очной форме обучения в 6-ом семестре, по заочной форме – на 4 курсе.</p>

		<p><b>Содержание дисциплины:</b> Понятие и виды турагентской деятельности. Место турагентства на туристском рынке. Функции и задачи турагентств. Виды турагентств. Агентские сети. Виды сетевого турагентского бизнеса. Популярные агентские сети. Технологии управления турагентством. Принципы руководства турфирмой. Персонал турагентской компании. Технологии подбора и оценки кадров. Стили руководства. Технологии мотивации труда персонала в турагентстве. Обучение и повышение квалификации персонала. Квалификационные требования к сотрудникам турагентства. Конфликты в коллективе и методы их разрешения. Взаимоотношения турагента с туроператором. Основные аспекты создания турагентства. Организация продвижения и продажи туров и туристских услуг в турагентстве. Маркетинг и конкурентная политика турагентства. Реклама и нерекламные методы продвижения турагентства. Организация процедур продажи туров и туристских услуг. Обслуживание клиента в офисе турагентства. Работа с претензиями туристов, управление конфликтами.</p>
Б1.В.ДВ.05	Дисциплины по выбору	
Б1.В.ДВ.05.01	Антикризисное управление	<p><b>Целями дисциплины</b> - формирование компетенций ПК-25, ПК-37 средствами дисциплины Антикризисное управление в управлении персоналом, формирование навыков проведения анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, и использования его результатов для принятия управленческих решений, а также навыков реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-25 - способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;</p> <p>ПК-37 - способность участвовать в реализации программы организационных измене-</p>

		<p>ний (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Антикризисное управление» относится к вариативной части и изучается в 7-м семестре по очной форме обучения и на 5-м курсе у заочной формы обучения</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Понятие и природа кризисов. Типология кризисов, распознавание кризисов. Формирование антикризисной команды. Эффективность антикризисного управления. Кадровое обеспечение антикризисного управления. Анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации. Общая оценка эффективности использования ресурсов. Возможность, необходимость и содержание антикризисного управления. Управляемые и неуправляемые процессы антикризисного развития. Разработка и реализация антикризисной стратегии организации. Технологии преодоления локального сопротивления изменениям и использование их на практике. Оценка инвестиционной привлекательности организации. Правовое содержание процедур финансового оздоровления и банкротства организаций. Сущность, порядок и последствия введения финансового оздоровления. Сущность, последствия открытия процедуры конкурсного производства. Упрощенные процедуры банкротства. Мировое соглашение. Реализация программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом.</p>
Б1.В.ДВ.05.02	Управление изменениями	<p><b>Целями освоения дисциплины являются:</b> формирование у обучающихся компетенций в области управления изменениями в управлении персоналом, формирование навыков проведения анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, и использования его результатов для принятия управленческих решений, а также навыков реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике, формирование компетенций ПК-25,</p>

		<p>ПК-37</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-25 - способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;</p> <p>ПК-37 - способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Управление изменениями» относится к вариативной части и изучается в 7-ом семестре на очной форме обучения и на 5-ом курсе у заочной формы обучения</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Особенности организации как социально-экономической системы. Модели организационного развития и изменений. Системный подход к построению организации. Причины организационных изменений. Роль управления персоналом в обеспечении организационных изменений. Организационные изменения (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом. Основные компоненты организационных изменений. Условия эффективного проведения организационных изменений. Модели организационных изменений. Технологии организационных изменений и реструктуризация организации. Сопротивление изменениям, методы преодоления сопротивления изменениям. Технологии преодоления локального сопротивления изменениям и использование их на практике. Построение организационной структуры с использованием различных подходов. Анализ организационной структуры. Условия и этапы проведения реструктуризации. Система управления организационными изменениями и организационная культура. Анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом при принятии управленческих решений. Процессный подход в анализе организации. Методы проведения оптимизации бизнес-процессов. Концепции реинжиниринга. Организационное</p>
--	--	--

		<p>развитие как метод изменения организационной культуры. Оценка эффективности проведенных изменений. Виды планирования изменений. Структура и содержание процесса планирования организационных изменений. Технологии подготовки, внедрения и корректировки изменений по развитию организации. Технология оценки эффективности мер по управлению изменениями. Реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике.</p>
Б1.В.ДВ.06	Дисциплины по выбору	
Б1.В.ДВ.06.01	Социально-психологический тренинг	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенции ОК-7; ОПК-7; ПК-6; ПК-33 средствами дисциплины «Социально-психологический тренинг»</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-7 - способностью к самоорганизации и самообразованию;</p> <p>ОПК-7- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;</p> <p>ПК-6 - знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;</p> <p>ПК-33 - владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана и изучается в 5 семестре по очной форме и 3 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Сущность социально-психологического тренинга. Поня-</p>

		<p>тие социально-психологического тренинга. Основные направления развития социально-психологического тренинга. Разновидности тренинговых групп и их характеристики. Понятие о групповой динамике. Управление группой в тренинге. Управление группой в процессе тренинга. Планирование и разработка социально – психологического тренинга. Модели и алгоритмы подготовки тренинга. Методы и технологии психотерапии. Формирование групп социально-психологического тренинга. Основные роли ведущего. Построение тренинговой программы. Эффективность социально-психологического тренинга. Факторы эффективности социально-психологического тренинга. Обратная связь как феномен межличностного общения и важнейшая составляющая тренинга. Проблема профессионального руководства дискуссией. Функции руководителя дискуссии.</p>
Б1.В.ДВ.06.02	Тренинг стрессоустойчивости	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенции ОК-7; ОПК-7; ПК-6; ПК-33 средствами дисциплины «Тренинг стрессоустойчивости».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-7 - способностью к самоорганизации и самообразованию;</p> <p>ОПК-7 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;</p> <p>ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;</p> <p>ПК-33 владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана и изучается в 5 семестре по очной форме и 3 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Теоретико-методологические основы психологии стрес-</p>



		са. Подходы и теории стресса. Классическая характеристика стресса как общего адаптационного синдрома. Формы проявления, признаки стресса. Признаки стресса: интеллектуальные, эмоциональные, поведенческие, физиологические признаки. Общие закономерности развития стресса. Динамика стрессовых состояний. Стресс как фактор развития личности. Объективные и субъективные методы оценки уровня стресса. Концептуальные подходы к проблеме преодоления стресса. Преодоление стресса и адаптация. Методы оценки и оптимизации уровня стресса Психофизиология стресса. Психотерапия стресса. Подходы к прогнозированию стресса. Методы оптимизации уровня стресса. Нейтрализация стресса при помощи психотерапии.
Б1.В.ДВ.07	Дисциплины по выбору	
Б1.В.ДВ.07.01	Управление персоналом в межкультурной среде	<p><b>Цель дисциплины</b> – формирование у обучающихся компетенций ПК-29, ПК-32 средствами дисциплины «Управление персоналом в межкультурной среде».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-29 - владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;</p> <p>ПК-32 - владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Управление персоналом в межкультурной среде» относится к вариативной части и изучается в шестом семестре по очной форме обучения и 4-м курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Основы управление персоналом в межкультурной среде: возникновение, предмет, задачи дисциплины. Диагностики состояния социальной сферы организации. Эволюция предмета управление персоналом в межкультурной среде. Раз-</p>

		<p>витие концепций управление персоналом в межкультурной среде. Диагностика организационной культуры, командообразование в кросс-культурной среде.</p> <p>Особенности взаимодействия с представителями культур ориентированных на сделку и культур ориентированных на взаимоотношения и страны, которые. Культуры высокого и низкого контекста. Особенности взаимодействия с представителями монохронных и полихронных культур и страны, которые к ним относятся. Особенности взаимодействия с представителями формальных и эгалитарных культур и страны, которые к ним относятся. Особенности взаимодействия с представителями экспрессивных и сдержанных культур и страны, которые к ним относятся. Социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Принципы соблюдения этических норм взаимоотношений в организации в межкультурной среде и умение применять их на практике.</p> <p>Мотивация и стимулирование персонала в различных деловых культурах. Характеристика индивидуалистической и коллективистской культуры организации. деловых культурах. Технологии социальной работы с персоналом в межкультурной среде и программы социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы.</p>
Б1.В.ДВ.07.02	Управление внутренними коммуникациями	<p><b>Цель дисциплины</b> – формирование у обучающихся компетенций ПК-29, ПК-32 средствами дисциплины «Управление внутренними коммуникациями».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-29 - владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;</p> <p>ПК-32 - владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Управление внутренними коммуникациями» относится к вариативной части и изучается в шестом</p>

		<p>семестре на очной форме обучения и 4-ом курсе на заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Система внутрикорпоративных коммуникаций в коммерческой структуре. Функции специалиста по внутрикорпоративным коммуникациям. Современные технологии социальной работы с персоналом. Инструменты внутрикорпоративных коммуникаций и основные виды внутрикорпоративных коммуникаций при управлении персоналом. Анализ и диагностика состояния социальной сферы организации. Фирменный стиль в системе внутрикорпоративных PR и его влияние на управление персоналом. Диагностика организационной культуры и обучение персонала использованию фирменного стиля. Корпоративная культура и кодекс этики в системе внутрикорпоративных PR. Оценка эффективности внутренних коммуникаций. Составление и реализация планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.</p>
Б1.В.ДВ.08	Дисциплины по выбору	
Б1.В.ДВ.08.01	Психология и социология управления	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенций ПК- 29, ПК- 30 средствами дисциплины «Психология и социология управления»</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК- 29- владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>ПК-30- знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина «Психология и социология управления» относится к базовой части блока Б.1. (дисциплина по выбору)</p>

		<p>ОПОП, изучается в 3 семестре по очной форме и на 2 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Психология и социология управления как отрасль научного знания. Объект и предмет психологии и социологии управления. Методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации. Психология и социология управления как взаимосвязь управленческих и межличностных отношений в социальной организации. Управление как способ организации деятельности и обеспечения порядка в социальных структурах. Парадигмы и теории психологии и социологии управления. Особенности социально-психологического подхода к анализу управления и его места в обществе. Социальная природа и сущность управления. Социальное прогнозирование, методы социального прогнозирования. Проблемы эффективности социальных прогнозов. Социальное проектирование: сущность и виды социального проектирования. Социологический анализ моделей управления. Анализ социально-экономических проблем и процессов в организации. Современные технологии социальной работы с персоналом, участие в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации. Модели управления устойчивым развитием социальной организации. Проявление индивидуальных особенностей личности в поведении, деятельности и общении. Теории поведения личности. Типы социально-трудовых отношений. Диагностика конфликтных отношений в группе. Управленческие отношения. Социально-психологические модели взаимодействия лидера и исполнителей. Основы психологии делового общения руководителя и подчиненных. Основы психодиагностики предпринимательских и организаторских способностей. Выявление психологических проблем при принятии управленческих решений. Уровни организации управленческих решений. Социальные роли при принятии решений. Основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе.</p>
Б1.В.ДВ.08.02	Психология труда	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование у обучающихся компетенции ПК-29, ПК-30 средствами дисциплины «Психология труда».</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b></p> <p>ПК-29 владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы орга-</p>

		<p>низации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>ПК-30 знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана и изучается в 6 семестре по очной форме и 3 курсе по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Представление о труде на уровне обыденного сознания и научные понятия. Психологические признаки труда. Трудовая деятельность как сложно-организованная структура. Цели и задачи психологии труда на современном этапе развития. Профессиональная работа с персоналом, методы диагностики социальной сферы, способы выявления важных критериев. Современные технологии социальной работы с персоналом, методы диагностики социальной сферы. Психофизиология и антропология. Нравственный смысл труда. Педагогика трудового воспитания личности. Психология труда и акмеология. Составление планов социальной работы с персоналом, целенаправленное и эффективное их реализация. Понятие труда (общекультурный смысл и психологический). Психологические признаки и регуляторы труда. Понятие трудового поста. Профессиография — описательно-техническая и психофизиологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности. Типы профессиографирования: информационное, ориентировочно-диагностическое, конструктивное, методическое и диагностическое. Профессиографические схемы. Основные задачи профессионального самоопределения и уровни их решения. Профорентация и профконсультирование. Труд как осознанная целенаправленная деятельность человека и как процесс самореализации. Эффективная реализация социальных проектов и их возможности.</p>
	Физическая культура и спорт (электив-	

	ная дисциплина)	
1	Спортивный туризм и ориентирование	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование физической культуры личности и способности направленного использования разнообразных средств физической культуры, спорта и туризма для сохранения и укрепления здоровья, психофизической подготовки и самоподготовки к будущей профессиональной деятельности, формирование компетенции ОК-8.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции: ОК-08 - способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части блока Б1 учебного плана и изучается во 2,3,4,5,6 семестрах по очной форме обучения и на 2,3 курсах по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Учебно-тренировочные занятия по теоретической и психологической подготовке. Учебно-тренировочные занятия по общефизической подготовке. Учебно-тренировочные занятия по специальной физической подготовке. Учебно-тренировочные занятия по технике спортивного туризма (пешеходный, горный, водный туризм). Учебно-тренировочные занятия по спортивному ориентированию и ориентированию на туристских маршрутах.</p>
2	Адаптивная физическая культура	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование физической культуры личности и способности направленного использования разнообразных средств физической культуры, спорта и туризма для сохранения и укрепления здоровья, психофизической подготовки и самоподготовки к будущей профессиональной деятельности, ОК-8.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции: ОК-8 - способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к</p>

		<p>дисциплинам по выбору вариативной части блока Б1 учебного плана и изучается во 2,3,4,5,6 семестрах по очной форме обучения и на 2,3 курсах по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Практико-методические занятия. Общая физическая подготовка (адаптивные формы и виды). Легкая атлетика (адаптивные виды и формы). Спортивные игры (адаптивные формы): баскетбол, волейбол, футбол, настольный теннис. Профилактическая гимнастика, оздоровительная гимнастика, ЛФК. Аэробика (адаптированная, в соответствии с нозологией, имеющимися функциональными и физическими ограничениями).</p>
3	Фитнес аэробика	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование физической культуры личности и способности направленного использования разнообразных средств физической культуры, спорта и туризма для сохранения и укрепления здоровья, психофизической подготовки и самоподготовки к будущей профессиональной деятельности, ОК-8</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ОК-8 - способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части блока Б1 учебного плана и изучается во 2,3,4,5,6 семестрах по очной форме обучения и на 2,3 курсах по заочной форме обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Учебно-тренировочные занятия по теоретической и психологической подготовке. Учебно-тренировочные занятия по классической аэробике. Учебно-тренировочные занятия по степ-аэробике. Учебно-тренировочные занятия по функциональной тренировке. Учебно-тренировочные испытания и соревнования.</p>
<b>Блок 2.Практики</b>		
	Вариативная часть	
Б2.В.01(У)	Учебная практика,	<b>Цель учебной практики,</b> практики по получению первичных профессиональных

	<p>практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>умений и навыков - формирование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций ОК-9; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10; ПК-1; ПК-10 посредством знакомства с деятельностью конкретной организации; приобретение обучающимися первичных профессиональных умений, навыков и опыта профессиональной деятельности в сфере управления персоналом.</p> <p><b>Задачи учебной практики:</b></p> <p>получить представление о способах организации основной деятельности профильных организаций и отдельных структурных подразделений;</p> <p>ознакомление с основными процессами организации деятельности службы управления персоналом организации любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службы занятости и социальной защиты населения, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите, в целом и их структурных подразделений;</p> <p>ознакомление с содержанием основных работ и исследований, выполняемых на предприятии или в организации по месту прохождения практики;</p> <p>изучение и участие в разработке организационно-методических и нормативных документов для решения задач управления персоналом по месту прохождения практики;</p> <p>участие в исследованиях по направлению деятельности. Сбор материала для выполнения научно-исследовательской работы студента (НИРС);</p> <p>ознакомление с реальными технологическими процессами по управлению персоналом;</p> <p>формирование практических умений и навыков решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.</p> <p><b>Требования к результатам обучения:</b> в результате прохождения учебной практики,</p>
--	--	---



		<p>практики по получению первичных профессиональных умений и навыков формируются следующие компетенции: ОК-9; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10; ПК-1; ПК-10</p> <p><b>Место практики в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Учебной практики, практики по получению первичных профессиональных умений и навыков входит в блок Б.2 «Практики» и относится к части, формируемой участниками образовательных отношений; по очной форме проводится в 4 семестре, по заочной форме - на 2 и 3 курсах в объеме 6 з.е. (216 часов).</p> <p><b>Содержание практики.</b> Подготовительный этап: знакомство с целями и задачами производственной практики, с местом и рабочим графиком (планом) проведения производственной практики, прохождение инструктажа по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, знакомство с правилами внутреннего трудового распорядка, а также с функциональными обязанностями практиканта в месте прохождения практики.</p> <p>Основной этап: изучение нормативных правовых, информационных, кадровых документов организации; технологического обеспечения служебной деятельности специалистов; изучение месторасположения, организационно-правовой формы, формы собственности, учредителей, истории создания и развития, основных направлений и характера деятельности в соответствии с уставом, организационной структуры предприятия, руководство деятельностью: общие принципы, высший орган управления, структурные подразделения: функции, права, обязанности отдельных служб и отделов, служба управления персоналом: функции, права, обязанности, руководитель. Описать одну из должностей службы управления персоналом (руководителя) организации на основе анализа должностной инструкции, трудового договора и интервью с сотрудником.</p> <p>Заключительный этап: подготовка отчетной документации по итогам практики; оформление отчета по учебной практике в соответствии с требованиями; защита отчета по учебной практике.</p>
Б2.В.02(П)	Производственная практика, практика	<p><b>Цель производственной практики,</b> практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности формирование общепрофессиональных</p>

	<p>по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p>	<p>и профессиональных компетенций ОПК-4; ОПК-6; ПК-3; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-9; ПК-13; ПК-19; ПК-20; ПК-21; ПК-23; ПК-27; ПК-28; ПК-29; ПК-33; ПК-38 посредством участия в деятельности организации (учреждения, предприятия), получения профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности в области управления персоналом.</p> <p><b>Задачами производственной практики являются:</b></p> <p>формирование умений проводить исследование организационной структуры, структурных подразделений, основных направлений и характера деятельности, системы управления персоналом, социальной среды организации, технологического обеспечения, информационно-коммуникационных технологий, применяемых в деятельности по управлению персоналом;</p> <p>освоение технологических процессов по реализации функций управления персоналом путем участия в деятельности службы управления персоналом (структурного подразделения) организации, в соответствии с должностными обязанностями, реализуемыми функциями и нормами права;</p> <p>формирование умений в реализации различных функций управления персоналом организации в соответствии с должностными обязанностями;</p> <p>формирование практических навыков в анализе экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), состояния социальной сферы организации;</p> <p>формирование практических навыков ведения кадрового делопроизводства, составления кадровой отчетности, ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами;</p> <p>формирование навыков организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с внешними организациями.</p> <p><b>Требования к результатам обучения:</b> в результате прохождения производственной практики, практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности формируются следующие компетенции: ОПК-4; ОПК-6; ПК-3; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-9; ПК-13; ПК-19; ПК-20; ПК-21; ПК-23; ПК-27; ПК-28; ПК-29;</p>
--	---	--

		<p>ПК-33; ПК-38</p> <p><b>Место практики в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Производственная практика, практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности входит в блок Б.2 «Практики» и относится к части, формируемой участниками образовательных отношений; по очной форме проводится в 6 и 8 семестрах, по заочной форме - на 4 и 5 курсе в объеме 6 з.е. (216 часов).</p> <p><b>Содержание практики.</b> Подготовительный этап: знакомство с целями и задачами производственной практики, с местом и рабочим графиком (планом) проведения производственной практики, прохождение инструктажа по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, знакомство с правилами внутреннего трудового распорядка, а также с функциональными обязанностями практиканта в месте прохождения практики.</p> <p>Основной этап: изучение нормативных правовых, информационных, кадровых документов организации, технологического обеспечения служебной деятельности специалистов. Исследование документов, регламентирующих деятельность организации, анализ организационной структуры, структуры и функций службы управления персоналом. Анализ социальной сферы и практики её развития. Анализ практики взаимодействия с внешними организациями по кадровым вопросам. Составление регламентирующей и сопровождающей документации по вопросам найма, оценки и аттестации персонала, движению персонала. Участие в процессах отбора и найма персонала, организации труда, контроля за использованием рабочего времени, составление сопутствующей документации. Обобщение практического опыта работы со служебными документами по кадровым вопросам.</p> <p>Заключительный этап: подготовка отчетной документации по итогам практики; оформление отчета по производственной практике в соответствии с требованиями; защита отчета по производственной практике.</p>
Б2.В.03(Пд)	Производственная практика, практика по получению про-	<p><b>Цель производственной – преддипломной практики</b> - обеспечение формирования компетенций ОПК-5; ОПК-8; ПК-2; ПК-4; ПК-8; ПК-11; ПК-12; ПК-14; ПК-15; ПК-16; ПК-17; ПК-18; ПК-22; ПК-24; ПК-25; ПК-26; ПК-29; ПК-30; ПК-31; ПК-32; ПК-34; ПК-</p>

	<p>фессиональных умений и опыта профессиональной деятельности-преддипломная практика</p>	<p>35; ПК-36; ПК-37 посредством исследования деятельности организации, получения профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности в области управления персоналом, разработки предложений, рекомендаций, проектов) по совершенствованию деятельности.</p> <p><b>Задачами производственной - преддипломной практики являются:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>исследовать структуру объекта исследования, охарактеризовать его подразделения;</li> <li>изучить и проанализировать нормативно-правовые и нормативно-методические документы, регламентирующие управление персоналом организации;</li> <li>исследовать систему управления персоналом организации, базы практики, по предмету исследования выпускной квалификационной работы;</li> <li>осуществить сбор, обобщение и систематизацию материалов в соответствии с полученным заданием, провести анализ по предмету исследования;</li> <li>разработать предложения (рекомендации, проект) по совершенствованию деятельности и провести их обоснование и апробацию (при необходимости).</li> </ul> <p><b>Требования к результатам обучения:</b> в результате прохождения производственной практики, практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности-преддипломной практики формируются следующие компетенции: ОПК-5; ОПК-8; ПК-2; ПК-4; ПК-8; ПК-11; ПК-12; ПК-14; ПК-15; ПК-16; ПК-17; ПК-18; ПК-22; ПК-24; ПК-25; ПК-26; ПК-29; ПК-30; ПК-31; ПК-32; ПК-34; ПК-35; ПК-36; ПК-37</p> <p><b>Место практики в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Производственной практики, практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности-преддипломная практика входит в блок Б.2 «Практики» и относится к части, формируемой участниками образовательных отношений; по очной форме проводится в 8 семестре, по заочная форме - на 5 курсе в объеме 6 з.е. (216 часов).</p> <p><b>Содержание практики.</b> Подготовительный этап:знакомство с целями и задачами производственной практики, с местом и рабочим графиком (планом) проведения производственной практики, прохождение инструктажа по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, знакомство с правилами</p>
--	--	---

		<p>внутреннего трудового распорядка, а также с функциональными обязанностями практиканта в месте прохождения практики.</p> <p>Основной этап: исследование организационно-правовой формы, формы собственности, учредителей организации, основные направления и характер деятельности; организационную структуру, систему управления, руководство деятельностью; структурные подразделения: функции, права, обязанности отдельных служб и отделов; исследовать практику управления персоналом по предмету исследования выпускной квалификационной работы; разработать рекомендации (предложения, программу) по совершенствованию управления по предмету выпускной квалификационной работы. Участие в процессах отбора и найма персонала, организации труда, контроля за использованием рабочего времени, составление сопутствующей документации. Обобщение практического опыта работы со служебными документами по кадровым вопросам.</p> <p>Заключительный этап: подготовка отчетной документации по итогам практики; оформление отчета по производственной - преддипломной практике в соответствии с требованиями; защита отчета по производственной - преддипломной практике.</p>
<b>БЗ</b>	<b>Государственная итоговая аттестация</b>	<p><b>Целью</b> государственной итоговой (итоговой) аттестации является определение соответствия результатов освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования указанного направления.</p> <p><b>Требования к результатам обучения по ОПОП.</b> В соответствии с требованиями ФГОС ВО 38.03.03 Управление персоналом решением Ученого совета РМАТ, государственным итоговым аттестационным испытанием выпускников РМАТ, завершающих обучение по данной программе, является выпускная квалификационная работа. Выполнение и защита ВКР позволяет выявить и оценить сформированность следующих компетенций: ОК-1; ОК-2; ОК-3; ОК-4; ОК-5; ОК-6; ОК-7; ОК-8; ОК-9; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-10; ПК-11; ПК-12; ПК-13; ПК-14; ПК-15; ПК-16; ПК-17; ПК-18; ПК-19; ПК-20; ПК-21; ПК-22; ПК-23; ПК-24; ПК-25; ПК-26; ПК-27; ПК-28; ПК-</p>

		<p>29; ПК-30; ПК-31; ПК-32; ПК-33; ПК-34; ПК-35; ПК-36; ПК-37; ПК-38</p> <p><b>Место Государственной итоговой (итоговой) аттестации в структуре ОПОП</b></p> <p>Государственная итоговая аттестация (защита выпускной квалификационной работы) относится к блоку 3 «Государственная итоговая аттестация» базовой части основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом. На проведение <b>Государственной итоговой (итоговой) аттестации</b> по ФГОС ВО направления 38.03.03 Управление персоналом отводится 6 зачетных единиц (216 часов).</p> <p><b>Содержание ГИА.</b> Государственная итоговая (итоговая) аттестация проводится в форме выполнения и защиты выпускной квалификационной работы. Выпускная квалификационная работа представляет собой выполненную обучающимся работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности и сформированности компетенций. Требования к выпускным квалификационным работам определяются уровнем основной образовательной программы высшего образования и квалификацией (степенью), присваиваемой выпускнику после успешного завершения аттестационных испытаний. Выпускная квалификационная работа должна удовлетворять всем требованиям, предъявляемым к ней Федеральным государственным образовательным стандартом ВО (ФГОС ВО) по соответствующему направлению. Тематика выпускных квалификационных работ разрабатывается кафедрой с учетом направлений научных исследований Академии. Выпускная квалификационная работа должна быть направлена на решение задач, имеющих общетеоретическое или практическое значение. Изложение материала в выпускной квалификационной работе должно быть последовательным и логичным. Все разделы должны быть связаны между собой. Особое внимание следует обращать на логические переходы от одной главы к другой, от параграфа к параграфу, а внутри параграфа - от вопроса к вопросу. <b>Порядок проведения защиты выпускной квалификационной работы</b> определяется в соответствии с «Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»</p>
--	--	--

ФТД	Факультативы	
ФТД.В.01	Корпоративное управление	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование готовности проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом корпораций, использовать его результаты для принятия управленческих решений по управлению корпорацией на основе разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, формирование компетенций ПК-17, ПК-25, ПК-28.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-17 - знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня,</p> <p>ПК-25 - способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений,</p> <p>ПК-28 - знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Корпоративное управление относится к вариативной части блока ФТД. Факультативы и изучается в восьмом семестре очной формы обучения и на пятом курсе заочной формы обучения.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> сущность и содержание корпоративного управления; корпорация как форма организации предпринимательской деятельности; организация управления корпорацией; корпоративные трансформации и управление развитием корпорации.</p>
ФТД.В.02	Основы делопроизводства и документооборота	<p><b>Цель дисциплины</b> - формирование готовности у обучающихся разрабатывать и внедрять кадровую и управленческую документацию, документацию по регулированию трудовых отношений, оптимизировать документооборот, вести кадровое делопроизвод-</p>

		<p>ство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами с учетом требований обеспечения защиты персональных данных сотрудников, формирование компетенций ПК-12, ПК-13.</p> <p><b>Требования к уровню освоения содержания дисциплины:</b> в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:</p> <p>ПК-12 - знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации,</p> <p>ПК-13 - умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знание основ кадровой статистики, владение навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников.</p> <p><b>Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.</b> Дисциплина Основы делопроизводства и документооборота относится к вариативной части блока ФТД. Факультативы и изучается в шестом семестре по очной форме и на четвертом курсе по заочной форме.</p> <p><b>Содержание дисциплины:</b> Введение в делопроизводство. Основные понятия и термины; способы и средства документирования; нормативно-правовое регулирование делопроизводства и документооборота; системы документации; организация работы с документами; организация хранения документов.</p>
--	--	---