

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Владимир Александрович Шамахов  
Должность: директор  
Дата подписания: 09.06.2022 17:08:36  
Уникальный программный ключ:  
2ca9543fd4843214a9c911304a24cc3a6f9d0cd9

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.О.01 «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации»

**Автор:** Доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом Коростылева Н.Н.

Кандидат философских наук, доцент кафедры социальных технологий Гриненко Т.Г.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** усвоение базовых принципов научного управления социальными процессами государства в целом и различных форм деятельности организаций - в частности, в аспекте социальных интересов персонала.

### План курса:

Тема 1	Социальная политика государства и организации: сущность и основные характеристики
Тема 2	Зарубежный опыт разработки и реализации социальной политики государства
Тема 3	Стратегическое управление социальной политикой государства и социальным развитием организации
Тема 4	Основные направления социальной политики
Тема 5	Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации
Тема 6	Социальная ответственность организаций
Тема 7	Формирование и реализация социального пакета на отечественных предприятиях: опыт и перспективы
Тема 8	Внешние и внутриорганизационные факторы социальных изменений и их влияние на развитие корпоративной культуры

### Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

В ходе реализации дисциплины Б1.О.01. «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Социальная политика государства и организации: сущность и основные характеристики	Опрос, демонстрирующий понимание сущности

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
		политики государства и ее характеристики
Тема 2.	Зарубежный опыт разработки и реализации социальной политики государства	Выступление с анализом зарубежного опыта разработок и реализации социальной политики государства с презентацией
Тема 3.	Стратегическое управление социальной политикой государства и социальным развитием организации	круглый стол выступления , демонстрирующие знания об инструментах стратегического управления социальной политикой государства и социальным развитием организации
Тема 4.	Основные направления социальной политики	групповое задание на закрепление знаний об основных направлениях социальной политики
Тема 5	Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации	круглый стол выступления, демонстрирующие знания о функциях и методах управления социальным развитием организации
Тема 6.	Социальная ответственность организаций	круглый стол выступления, демонстрирующие знания о сущности, содержании,

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
		направлениях социальной ответственности организаций
Тема 7	Формирование и реализация социального пакета на отечественных предприятиях: опыт и перспективы	групповое задание, закрепляющее знания о формировании социального пакета, его содержании и специфике применения в отечественной практике
Тема 8.	Внешние и внутриорганизационные факторы социальных изменений и их влияние на развитие корпоративной культуры	Тестирование, демонстрирующее наличие знаний о социальных изменения в корпоративной культуре

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора	Результаты обучения
-	УК-5.1	на уровне знаний: демонстрировать знания в области разработки социальной политики, социального развития в мультикультурных коллективах
		на уровне умений: разрабатывать корпоративную социальную политику и технологии по ее

		реализации
		на уровне навыков: применять технологии по реализации корпоративной социальной политики
<b>ОТФ - Код Н.</b> Стратегическое управление персоналом организации (частично) <b>ТФ - Код Н/02.7</b> Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично)	ОПК-5.1	на уровне знаний: в области - современных информационных технологий - социальной политики государства и социального развития организации
		на уровне умений: разрабатывать и реализовывать стратегии социальной политики и социального развития организации применяя современные информационные технологии и программные средства
		на уровне навыков: сбора, обработки и анализа информации для разработки стратегий, политик и технологий управления персоналом
<b>ОТФ - Код Н.</b> Стратегическое управление персоналом организации (частично) <b>ТФ - Код Н/02.7</b> Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично)	ПКо ОС -3.1	на уровне знаний: демонстрировать знание в области социальной политики
		на уровне умений: разрабатывать корпоративную и социальную политики
		на уровне навыков: ориентироваться в разработке социальных, социокультурных программ, просчитывать эффективность их реализации с учетом внешней среды

### Основная литература

1. Аганбегян А.Г. О приоритетах социальной политики [Электронный ресурс] / А.Г. Аганбегян.— Электрон. Текстовые данные - М: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018. — 512 с. Режим доступа: - URL: <https://new-znanium.com.ezproxy.ranepa.ru:2443/catalog/product/1043198> ЭБС РАНХиГС.
2. Горяйнова Н. М. Государственная социальная политика : учебное пособие [Электронный ресурс]/ Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. Электрон. Текстовые данные - М: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 226 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/81475.html> ЭБС IPR BOOKS.

### **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ** **Б1.О.02«Организационное проектирование системы управления персоналом»**

**Автор:** доктор социологических наук, доцент кафедры управления персоналом Обухова Л.А.

Кандидат философских наук, доцент кафедры социальных технологий Гриненко Т.Г.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** овладение теорией и практикой исследования и проектирования систем управления персоналом в целях их дальнейшего совершенствования

### **План курса:**

Раздел 1. Организационное проектирование системы управления персоналом: сущность и специфические особенности	
Тема 1	Организационное проектирование системы управления персоналом: семантика понятия и специфика
Тема 2	Сценарии организационного развития
Тема 3	Организация как социальная система
Тема 4	Организация как объект социального управления: концептуальные стратегические модели
Раздел 2. Технологическое проектирование организационных структур	
Тема 5	Разработка перспективных направлений развития организационных структур
Тема 6	Организационный проект: процедурная логика проектирования

### **Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.О.02. «Организационное проектирование системы управления персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1. Организационное проектирование системы управления персоналом: сущность и специфические особенности		
Тема 1	Организационное проектирование системы управления персоналом: семантика понятия и специфика	Опрос, демонстрирующий наличие знаний основных понятий темы курса

	Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 2	Сценарии организационного развития	Опрос наличия знаний применения сценарного подхода в организационном проектировании
Тема 3	Организация как социальная система	выступление, демонстрирующее наличие знаний об основных понятиях темы, и характеристиках социальной системы тестирование, направленное на закрепление знаний
Тема 4	Организация как объект социального управления: концептуальные стратегические модели	Опрос, выявляющий знания студентов об концептуальных стратегических моделях
Раздел 2. Технологическое проектирование организационных структур		
Тема 5	Разработка перспективных направлений развития организационных структур	круглый стол, выступления, демонстрирующие наличие знаний о развитии организационных структур
Тема 6	Организационный проект: процедурная логика проектирования	Опрос, показывающий наличие знаний о технологии и

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
		логике организационного проектирования

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижений	Результаты обучения
ОТФ – Код Н.Стратегическое управление персоналом организации (частично)  ТФ - Код Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично -	УК-2.1	на уровне знаний: определять цели, стратегии организации, раскрывать сущность проектирования организации, в том числе при проектировании системы управления персоналом
		на уровне умений: проектировать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц
		на уровне навыков: проводить анализ успешных корпоративных практик по разработке проектов в области организационного проектирования систем управления персоналом
	ОПК 2.2	на уровне знаний: теоретические вопросы - принятия управленческих и исследовательских решений - проектирования системы управления персоналом  на уровне умений: применение комплексного подхода к сбору данных и использование современных методов обработки информации для

		<p>принятия решений по вопросам проектирования системы управления персоналом</p> <p>на уровне навыков: навыки работы с информацией</p>
<p>ОТФ – Код Н.Стратегическое управление персоналом организации (частично)</p> <p>ТФ - Код Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично -</p>	ПКо ОС-1.1	<p>На уровне знаний: теория организационного проектирования, теория принятия управленческих решений</p> <p>На уровне умений: проектировать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц</p> <p>На уровне навыков: сбор и обработка информации для принятия стратегических управленческих решений по проектированию системы управления персоналом</p>

### Основная литература

1. Кузьминов А.В. Управление персоналом организации : методическое пособие [Электронный ресурс]/ Кузьминов А.В. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 135 с. — ISBN 2227-8397. — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/89499.html> - ЭБС «IPRbooks».
2. Масалова Ю.А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие [Электронный ресурс]/ Масалова Ю.А. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 324 с. — ISBN 978-5-7014-0731-0 – Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/87107.html> - ЭБС «IPRbooks».

### АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

#### Б1.О.03 «Правовая система управления персоналом»

**Автор:** Кандидат философских наук, доцент кафедры управления персоналом Новиков Г.Г.

Кандидат юридических наук, доцент Барабанов В.В.

Кандидат юридических наук, доцент Ющенко Н.В.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** формирование компетенций, необходимых для эффективного правового регулирования системы управления человеческими ресурсами современной организации

#### План курса:



Тема 1	История развития трудового законодательства в России
Тема 2	Социальное партнерство в сфере труда
Тема 3	Правовое регулирование занятости населения
Тема 4	Становление и развитие современного трудового законодательства и его роль в регулировании процесса управления кадрами
Тема 5	Создание комфортных условий труда в организации

### **Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.О.03 «Правовая система управления персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	История развития трудового законодательства в России	Опрос, в ходе которого демонстрируются знания по истории развития трудового законодательства в России
Тема 2.	Социальное партнерство в сфере труда	Опрос, направленный на оценку усвоения знаний о содержании социального партнерства и его специфике
Тема 3.	Правовое регулирование занятости населения	круглый стол выступления, раскрывающие основные понятия, характеристики и правовое обеспечение управления занятостью населения.
Тема 4.	Становление и развитие современного трудового законодательства и его роль в регулировании процесса управления кадрами	выступление, направленное на демонстрацию знаний современного

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
		трудового законодательства тестирование, в ходе которого определяются уровень владения основными понятиями темы
Тема 5.	Создание комфортных условий труда в организации	Выступление, демонстрирующее знания студентов современных требований к условиям труда персонала

Экзамен проводится в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижений	Результаты обучения
ОТФ – Код Н. Стратегическое управление персоналом организации (частично)  ТФ - Код Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом организации	ОПК-1.2	на уровне знаний: показывать знания передовых практик и научных исследований в области  - трудового права  - кадровой политики
		на уровне умений: демонстрировать способность в области формирования и развития правовой системы управления персоналом. Применять результаты передовых практик и исследований при разработке кадровой политики в соответствии с трудовым законодательством
		на уровне навыков: сбор и обработка информации на основе современных практик и исследований

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижений	Результаты обучения
(частично)		для принятия решений правового характера при разработке кадровой политики

### Основная литература

1. Павловская О. Ю. Правовое обеспечение кадрового делопроизводства : учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] / Павловская О. Ю. — Электрон. текстовые данные. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 213 с. — (Высшее образование). — Режим доступа: <https://www-biblio-online.ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/457107> — ЭБС «Юрайт»

2. Kaufmann F.-X. The Idea of Social Policy in Western Societies: Origins and Diversity International Journal of Social Quality. – Winter, 2013. – Vol. 3. – Issue 2. – P. 16–40. – Электронный ресурс: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=94615625&lang=ru&site=eds-live&authtype=uid>

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.О.04 «Система менеджмента качества в управлении персоналом»

**Автор:** Доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом Обухова Л.А.

Доктор психологических наук, профессор кафедры социальных технологий Софьина В.Н.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** формирование компетенций по менеджменту качества в управлении персоналом, позволяющих вести профессиональную деятельность, грамотно формировать политику управления персоналом организации, и уметь использовать технологии менеджмента качества в управлении персоналом организации

### План курса:

1.	Возникновение, развитие и состав международных стандартов менеджмента качества серии ISO 9000
2	Разработка и внедрение системы менеджмента качества организации. TQM-ориентированные организации
3	Современная концепция процессного подхода
4	Обучение персонала в целях обеспечения качества

5	Качество системы управления персоналом в аспекте требований МС ISO 9001
6	Процесс обучения персонала в соответствии с требованиями системы менеджмента качества
7	Особенности корпоративной культуры в условиях TQM
8	Аудит управления персоналом в системе менеджмента качества

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.О.04 «Система менеджмента качества в управлении персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1	Возникновение, развитие и состав международных стандартов менеджмента качества серии ISO 9000	Опрос  демонстрирует знания содержания стандартов менеджмента качества серии ISO 9000
Тема 2	Разработка и внедрение системы менеджмента качества организации. TQM- ориентированные организации	Опрос: понимает, что такое TQM- ориентированные организации, владеет знаниями по разработке и внедрению системы менеджмента качества организации.
Тема 3	Современная концепция процессного подхода	круглый стол:  Понимает суть и содержание и роль современной концепции процессного подхода
Тема 4	Обучение персонала в целях обеспечения качества	выступление  демонстрирует понимание требований к обучению персонала в целях обеспечения качества
Тема 5	Качество системы управления персоналом в аспекте	опрос

	требований МС ISO 9001	раскрывает характеристики качества системы управления персоналом в аспекте требований МС ISO 9001
Тема 6	Процесс обучения персонала в соответствии с требованиями системы менеджмента качества	опрос  демонстрирует понимание особенностей обучения персонала в целях обеспечения качества
Тема 7	Особенности корпоративной культуры в условиях TQM	выступление: раскрывает особенности корпоративной культуры в условиях TQM тестирование:  демонстрирует знания понятийного аппарата темы.
Тема 8	Аудит управления персоналом в системе менеджмента качества	выступление:  показывает знания цели, задач и методов проведения аудита управления персоналом в системе менеджмента качества

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижений	Результаты обучения
---	---------------------------	---------------------

ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом организации (частично)	ОПК-4.1	на уровне знаний: демонстрировать знания в области менеджмента качества и организационных изменений
ТФ - Код Н/02.7 Реализация системы		на уровне умений: применяет технологии проектирования организационных изменений в процессе формирования и реализации системы менеджмента качества
стратегического управления персоналом организации (частично)		на уровне навыков: сбор и обработка информации для осуществления организационных изменений в процессе формирования и реализации системы менеджмента качества

### Основная литература

1. Алехина Л.Л. Данилин И.А. Технология развития персонала в организации. [Электронный ресурс]: Научные записки. – Электрон.текстовые данные. - ОрелГИЭТ,2019г.№1. – Режим доступа: <https://e-lanbook-com.ezproxy.ranepa.ru:2443/reader/journalArticle/542894/#1>. – ЭБС издательства "ЛАНЬ"
2. Павлов А.Н.Эффективное управление проектами на основе стандарта РМІ РМВОК® 6th Edition. [Электронный ресурс], 2019. – 252 с. – Режим доступа: <https://e-lanbook-com.ezproxy.ranepa.ru:2443/reader/book/110205/#1>. - ЭБС издательства "ЛАНЬ"

### **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ** **Б1.О.05 «Организация научно-исследовательской и педагогической** **деятельности в области управления персоналом»**

**Автор:** Доктор исторических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом Пономаренко Б.Т.

Доктор психологических наук, профессор кафедры социальных технологий Софьина В.Н.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** знание о методологии и основах организации научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом.

#### План курса:

Тема 1	Роль и особенности науки как вида человеческой деятельности в современном обществе
Тема 2	Виды научных организаций и основные этапы научно-исследовательской деятельности
Тема 3	Основы методологии и методики научного исследования проблем управления персоналом

Тема 4	Информационное обеспечение научно-исследовательского процесса
Тема 5	Планирование, организация и проведение научных исследований проблем управления персоналом
Тема 6.	Оформление результатов научного исследования
Тема 7	Современное развитие образования в России и за рубежом
Тема 8	Педагогика как наука и педагогическая деятельность
Тема 9	Правовые и организационные основы педагогической деятельности
Тема 10	Методология образовательной деятельности
Тема 11	Планирование и организация учебного процесса обучения персонала
Тема 12	Методы и средства управления педагогическим процессом

### **Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.О.05 «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1	Роль и особенности науки как вида человеческой деятельности в современном обществе	опрос: раскрываются функции науки как вида человеческой деятельности
Тема 2	Виды научных организаций и основные этапы научно-исследовательской деятельности	опрос: демонстрируются знания видов научных организаций и основных этапов научно-исследовательской деятельности
Тема 3	Основы методологии и методики научного исследования проблем управления персоналом	Доклад. выступление, презентация (для лабораторной работы заочной формы обучения):демонстрирует понимание основ методологии и знаком с методиками научного исследования проблем управления персоналом
Тема 4	Информационное обеспечение научно-исследовательского процесса	круглый стол: демонстрирует знания по вопросу информационного обеспечение научно-

		исследовательского процесса
Тема 5	Планирование, организация и проведение научных исследований	круглый стол: усвоил знания в области планирование, организация и проведение научных исследований
Тема 6	Оформление результатов научного исследования	тестирование направлено на контроль знаний вопросов оформления результатов научного исследования
Тема 7	Современное развитие образования в России и за рубежом.	Реферат Показывает владение знаниями о современном развитии образования в России и за рубежом.
Тема 8	Педагогика как наука и педагогическая деятельность	Реферат Раскрывает сущность, содержание, методы педагогики как науки и педагогической деятельности
Тема 9	Правовые и организационные основы педагогической деятельности	дискуссия демонстрирует знания в области правовых и организационных основ педагогической деятельности
Тема 10	Методология образовательного процесса	круглый стол понимает и раскрывает содержание методологии образовательного процесса
Тема 11	Планирование и организация учебного процесса обучения персонала	опрос: демонстрирует знания планирование и организация учебного процесса обучения персонала
Тема 12	Методы и средства управления педагогическим процессом	тестирование выявляет уровень знаний в области методов и средств управления педагогическим процессом

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии)	Код индикатора достижений	Результаты обучения
-------------------------	------------------------------	---------------------



профстандарта,)		
-	УК-1.1	<p>на уровне знаний: теоретических основ системного подхода, критического анализа, стратегического управления</p> <p>на уровне умений: способен осуществлять критический анализ проблем с применением системного подхода</p> <p>на уровне навыков: сбор и обработка информации о проблемной ситуации для ее критического анализа на основе системного подхода</p>
	УК-6.1	<p>на уровне знаний: теоретические вопросы самоменеджмента, теория личности, психология личности, психология управления</p> <p>на уровне умений: определяет приоритеты собственной деятельности, и на их основе организует научно-исследовательскую и педагогическую деятельность в области управления персоналом</p> <p>на уровне навыков: саморефлексия, самоанализ.</p>
	ОПК-1.1	<p>на уровне знаний: знаком с передовыми практиками и результатами научных исследований по управлению персоналом, и в смежных областях</p> <p>на уровне умений: анализирует и обобщает достижения передовых практик и научных исследований в области управления персоналом и смежных областях</p> <p>на уровне навыков: сбор и обработка информации достижения передовых практик и научных исследований в области управления персоналом и смежных областях</p>

### Основная литература

1. Течиева, В. З. Организация исследовательской деятельности с использованием современных научных методов : учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / Течиева В.З., Малиева З.К. — Владикавказ : Северо-Осетинский государственный педагогический институт, 2016. — 152 с. — ISBN 978-5-98935-187-9. Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/73811.html> - ЭБС «IPRbooks».

2. Чуланова О. Л. Методология исследования компетенций персонала организаций : монография / О.Л. Чуланова. - М. : ИНФРА-М, 2017. - 120 с. -

3. More students choose to study abroad//People Daily Online. April 25, 2011. <http://www.russian.people.com.cn/31517/83523371.html>

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.О.06 «HR-аналитика»**

**Автор:** Доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом Халиков М.С.

Кандидат философских наук, доцент кафедры социальных технологий Гриненко Т.Г.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** формирование у обучающихся аналитического мышления путем усвоения методологических основ и приобретения практических навыков в области работы с HR-метриками организации, анализа и планирования трудовых показателей.

**План курса:**

1.	Организационно-методические основы анализа персонала организации
2	Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом
3	Технологии применения HR-анализа. HR-метрики. Big Data.
4	Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа.
5	Основные тенденции применения HR-аналитики.
6	Социологический анализ в профессиональной деятельности персонала организации
7	Анализ развития кадров
8	Служба аналитики
9	Перспективы развития HR-аналитики.

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.О.06 «HR-аналитика» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1	Организационно-методические основы анализа персонала организации	опрос демонстрирует знания организационно-

		методических основ анализа персонала организации
Тема 2	Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом	круглый стол  показывает знание функций HR-аналитики в процессах управления персоналом
Тема 3	Технологии применения HR-анализа. HR-метрики. Big Data.	доклад  демонстрирует знания технологий применения HR-анализа. HR-метрики. Big Data.
Тема 4	Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа.	опрос:  определяет ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа.
Тема 5	Основные тенденции применения HR-аналитики.	опрос:  определяет основные тенденции применения HR-аналитики.
Тема 6	Социологический анализ в профессиональной деятельности персонала организации	выступление, презентация  раскрывает роль социологического анализа в профессиональной деятельности персонала организации
Тема 7	Анализ развития кадров	опрос:  демонстрирует знания по вопросу анализа развития кадров
Тема 8	Служба аналитики	реферат  раскрывает структуру, направления деятельности службы аналитики
Тема 9	Перспективы развития HR-аналитики.	выступление, презентация

		демонстрирует знания перспектив развития HR-аналитики
--	--	---

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и защиты аналитической записки.

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижений	Результаты обучения
-	УК-2.1	<p>на уровне знаний: основы проектной деятельности, информационно-коммуникационные технологии, применяемые в проектной деятельности</p> <p>на уровне умений: разрабатывать и организовывать проекты</p> <p>на уровне навыков: сбор и обработка информации для управления проектами</p>
<p>ОТФ – Код Н.Стратегическое управление персоналом организации (частично)</p> <p>ТФ - Код Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично )</p>	ОПК-5.2	<p>на уровне знаний: знания в области</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современных информационных технологий и программных средств</li> <li>- HR-аналитики</li> </ul> <p>на уровне умений: применяет современные информационные технологии и программные средства для осуществления HR-аналитики</p> <p>на уровне навыков: сбор и обработка информации для осуществления HR-аналитики</p>

--	--	--

### Основная литература

1. Бернард Марр Ключевые инструменты бизнес-аналитики. 67 инструментов, которые должен знать каждый менеджер [Электронный ресурс] / Бернард Марр; перевод В. Н. Егоров. — Электрон. текстовые данные. — М: Лаборатория знаний, 2018. — 337 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/89019.html> — ЭБС «IPRbooks»
2. Гобарева Я. Л. Бизнес-аналитика средствами Excel : учеб. Пособие [Электронный ресурс] / Гобарева Я.Л., Городецкая О.Ю., Золотарюк А.В. — 3-е изд., перераб. и доп. — Электрон. текстовые данные.— М: Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2018. — 350 с. — Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/854421> — ЭБС «Znanium»

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.О.07 «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации»

**Автор:** Доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом Обухова Л.А.

Кандидат философских наук, доцент кафедры социальных технологий Гриненко Т.Г.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** формирование целостного представления о сущности, роли и функциях кадровой политики организации и о кадровом планировании как инструменте реализации кадровой политики в современных социально-экономических условиях.

### План курса:

Раздел 1. Технологии разработки и реализации кадровой политики государства и организаций	
1.	Теория кадровой политики государства и организаций: сущность, принципы и цели
2.	Кадровая политика как социальное явление
3.	Правовые основы кадровой политики
4.	Концептуальные основы государственной кадровой политики
5.	Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития
6.	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики
Раздел 2. Реализация кадровой стратегии организации	

7.	Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации
8.	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы Российской Федерации
9.	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации
10.	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления
11.	Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б.1.О.07 «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
<b>Раздел 1. Технологии разработки и реализации кадровой политики государства и организаций</b>		
Тема 1.	Теория кадровой политики государства и организаций: сущность, принципы и цели	опрос демонстрирует знания сущности, содержания, целей и направлений кадровой политики государства и организаций
Тема 2.	Кадровая политика как социальное явление	опрос понимает сущность и демонстрирует знание характеристик кадровой политики как социального явления
Тема 3.	Правовые основы кадровой политики	опрос демонстрирует знания правовых основ кадровой политики
Тема 4.	Концептуальные основы государственной кадровой политики	круглый стол демонстрирует знание основы государственной кадровой политики

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 5.	Кадровый потенциал общества: общая характеристика и тенденции развития	опрос  показывает знания понятийного аппарата темы, дает анализ общей характеристики и тенденций развития кадрового потенциала общества
Тема 6.	Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	выступление  раскрывает принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики
<b>Раздел 2. Реализация кадровой стратегии организации</b>		
Тема 7.	Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации	выступление:  демонстрирует знания места и роли кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации
Тема 8.	Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы Российской Федерации	опрос:  разбирается в методологии изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы Российской Федерации
Тема 9.	Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации	опрос:  раскрывает специфику региональной кадровой политики в Российской Федерации
Тема 10.	Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления	тестирование  показывает знания основных понятий и основных вопросов по данной теме
Тема 11.	Сущность и содержание государственной политики	Выступление: демонстрирует знания

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
	воспроизводства профессионального потенциала общества	основных понятий и основных вопросов по данной теме

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
<b>ОТФ-Код Н.</b> Стратегическое управление персоналом организации (частично) <b>ТФ-Код Н/02.7</b> Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично)	ОПК-1.1	на уровне знаний: демонстрировать знания в области передовых практик и исследований в различных научных направлениях для формирования кадровой политики организации
		на уровне умений: разрабатывать кадровую политику в управлении персоналом на основе анализа передовых практик и научных исследований в управлении персоналом и смежных областях
		на уровне навыков: сбор и обработка информации передовых практик и научных исследований в управлении персоналом и смежных областях
<b>ОТФ-Код Н.</b> Стратегическое управление персоналом организации (частично) <b>ТФ-Код Н/02.7</b> Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично)	ПКо СО-2.1	На уровне знаний: теоретические вопросы кадрового планирования, администрирования и документооборота в сфере управления персоналом
		На уровне умений: методы кадрового планирования, технологии разработки внутренних локальных актов с учетом изменений во внутренней и внешней среде
		На уровне навыков: сбор и обработка



ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
		информации для осуществления кадрового планирования и разработки документов по управлению персоналом с учетом характеристик внутренней и внешней среды

### Основная литература

1. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / Ж. Ю. Кургаева. — Электрон. текстовые данные.— Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxу.ranepa.ru:3561/79298.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Пугачев, В. П. Планирование персонала организации : учебное пособие [Электронный ресурс] / В. П. Пугачев. — Электрон. текстовые данные.— Саратов : Вузовское образование, 2018. — 233 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxу.ranepa.ru:3561/74954.html>.— ЭБС «IPRbooks»

### **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ** **Б1.О.08 «Современные тенденции управления персоналом»**

**Автор:** Кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом Брежнева А.П.

Кандидат философских наук, доцент кафедры социальных технологий Гриненко Т.Г.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** формирование управленческого видения окружающей действительности; интереса к изучению управленческих проблем; понимания процессов управления, особенностей труда современного менеджера; изучения ключевых тенденций и направлений современного управления персоналом.

### План курса:

Тема 1	Современные тенденции развития менеджмента
Тема 2	Новые формы организации труда
Тема 3	Профессионализация управления персоналом в России
Тема 4	Персонал современной организации: социальное и культурное многообразие
Тема 5	Инновационные кадровые технологии

Тема 6	Цифровая революция и ее влияние на управление персоналом организации
Тема 7	Профиль HR-специалиста и профессия HR в будущем
Тема 8	Исследования современных тенденций в области управления персоналом: основные направления, результаты

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.О.08 «Современные тенденции управления персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Современные тенденции развития менеджмента	опрос:  выявляет современные тенденции развития менеджмента
Тема 2.	Новые формы организации труда	опрос:  анализирует новые формы организации труда
Тема 3.	Профессионализация управления персоналом в России	доклад  демонстрирует знания как развивается профессионализация управления персоналом в России
Тема 4.	Персонал современной организации: социальное и культурное многообразие	реферат  показывает знание литературы по данному вопросу и умение работать с ней: представлен аналитический материал по теме
Тема 5.	Инновационные кадровые технологии	реферат  показывает знание литературы по данному вопросу и умение работать с ней: представлен аналитический

		материал по теме
Тема 6.	Цифровая революция и ее влияние на управление персоналом организации	доклад  демонстрирует знания о цифровой революции как факторе, влияющем на управление персоналом в современных условиях
Тема 7.	Профиль HR-специалиста и профессия HR в будущем	опрос  демонстрирует знания о перспективах развития профессии HR
Тема 8.	Исследования современных тенденций в области управления персоналом: основные направления, результаты	тестирование  направлено на выявления уровня овладения материалом дисциплины

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам). В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижений	Результаты обучения
	УК-1.1	на уровне знаний: теоретические вопросы стратегического управления персоналом, системного подхода, критического анализа, основных тенденций в развитии управления персоналом
		на уровне умений: анализ современной практики стратегического управления персоналом на основе комплексного подхода и тенденций развития управления персоналом
		на уровне навыков: сбор и обработка информации для осуществления критического анализа современной

		практики на основе комплексного подхода и тенденций развития управления персоналом
ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом организации (частично) ГФ - Код Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично)	ОПК ОС-3.1	на уровне знаний: стратегию, политики и технологии управления персоналом
		на уровне умений: разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии социальной политики и социального развития организации с учетом современных тенденций в управлении персоналом в динамической среде
		на уровне навыков: сбор и обработка информации для разработки и обеспечения реализации стратегии социальной политики и социального развития организации с учетом современных тенденций в управлении персоналом в динамической среде

### Основная литература

1. Королева Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие [Электронный ресурс] / Л. А. Королева. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 376 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/81502.html> — ЭБС «IPRbooks»
2. Кузьминов А. В. Современные проблемы управления персоналом : учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / Кузьминов А. В. — Электрон. текстовые данные. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 48 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/89497.html>. — ЭБС «IPRbooks»

### АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.О.09«Инновационные технологии принятия кадровых решений»

**Автор:** Доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом Халиков М.С.

Кандидат философских наук, доцент кафедры социальных технологий Гриненко Т.Г.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** Совершенствование уровня теоретической ориентации обучающихся в области принятия кадровых решений путем освоения инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

#### План курса:

Тема 1	Инновации в организациях Понятие инноваций, их классификация и специфика.
--------	---

Тема 2	Субъекты и организационные структуры инновационных процессов (деятельности)
Тема 3	Инновационный менеджмент в кадровой работе
Тема 4	Разработка и внедрение нововведений в кадровой работе
Тема 5	Управление инновационными процессами на предприятиях и в организациях
Тема 6	Правовое регулирование инновационной деятельности
Тема 7	Аутсорсинг как инновационная социальная технология
Тема 8	Аутсорсинговые технологии кадровой работы

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

. В ходе реализации дисциплины Б1.О.09 «Инновационные технологии принятия кадровых решений» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Инновации в организациях Понятие инноваций, их классификация и специфика	опрос  демонстрирует знание понятийного аппарата темы, классификаций инноваций и их специфику
Тема 2.	Субъекты и организационные структуры инновационных процессов (деятельности)	круглый стол  выступает по вопросам организационных структур инновационной деятельности
Тема 3.	Инновационный менеджмент в кадровой работе	доклад  демонстрирует знания по вопросу инновационного менеджмента в кадровой работе
Тема 4.	Разработка и внедрение нововведений в кадровой работе	опрос, доклад  демонстрирует знания по разработке и внедрению нововведений в

		кадровой работе
Тема 5.	Управление инновационными процессами на предприятиях и в организациях	круглый стол показывает знание вопросов управления инновационными процессами на предприятиях и в организациях
Тема 6.	Правовое регулирование инновационной деятельности	доклад демонстрирует знание правового регулирования инновационной деятельности
Тема 7.	Аутсорсинг как инновационная социальная технология	реферат раскрывает сущность, технологию аутсорсинга как инновационная социальная технология
Тема 8.	Аутсорсинговые технологии кадровой работы	тестирование демонстрирует уровень овладения знаниями по теме

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
	УК ОС-3.2	на уровне знания: Владеть знаниями командообразования в профессиональной деятельности, обоснования и принятия кадровых решений на уровне умения: применять современные инновационные технологии для принятия кадровых решений по

		формированию и управлению командой
		на уровне навыков: сбор и обработка информации для принятия управленческого решения по стратегическому управлению командой
ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом организации (частично) ГФ - Код Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично)	ОПК-4.1	на уровне знаний теоретические вопросы организационных изменений, проектной деятельности на уровне умений: принимать решения по проектированию организационных изменений на уровне навыков: сбор и обработка информации для анализа при решении управленческих и исследовательских задач;

### Основная литература

1. Гребенникова А.А. Инновационные технологии в деятельности органов власти [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Гребенникова А.А., Кирилук О.Г.— Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2020.— 103 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/88756.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Граничин О.Н. Информационные технологии в управлении [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Граничин О.Н., Кияев В.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва, Саратов: Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа, 2020.— 400 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/89437.html>.— ЭБС «IPRbooks»

### АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

#### Б1.О.10. «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

**Автор:** Доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом, Обухова Л.А.

Кандидат психологических наук, доцент кафедры социальных технологий Сапожников А.С.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** сформировать комплекс теоретических знаний и практических навыков, необходимых для разработки решений в сфере мотивации и стимулирования сотрудников, принятия управленческих решений и выбора методов эффективного управления мотивацией сотрудников организации.

#### План курса:

1.	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности
----	---

2.	Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
3.	Модели управления мотивацией в организациях
4.	Специфика форм и методов мотивации и стимулирования труда на государственной службе
5.	Корпоративные системы мотивации и стимулирования труда
6.	Управление деструктивной мотивацией
7.	Диагностика систем мотивации и методы измерения удовлетворенности трудом персонала

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.О.10 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	опрос демонстрирует знания в области эволюции взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности
Тема 2.	Структура, функции и механизм трудовой мотивации.	выступление: показывает знание структуры, функций и механизма трудовой мотивации
Тема 3.	Модели управления мотивацией в организациях	выступление демонстрирует знание вопросов моделей управления мотивацией в организациях
Тема 4.	Специфика форм и методов мотивации и стимулирования труда на государственной службе	опрос: понимает и демонстрирует знание специфики форм и методов мотивации и стимулирования труда на государственной службе
Тема 5	Корпоративные системы мотивации и стимулирования труда	круглый стол демонстрирует знания корпоративных систем мотивации и стимулирования труда
Тема 6.	Управление деструктивной мотивацией	опрос показывает знания управление деструктивной мотивацией
Тема 7.	Диагностика систем мотивации и методы измерения удовлетворенности трудом персонала	тестирование демонстрирует уровень знаний по вопросу диагностики систем мотивации и методов измерения



Тема(раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
		удовлетворенности трудом персонала

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОГФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
	УК-33	на уровне знаний: Стратегия управления персоналом, теорию мотивации и стимулирования, теорию командообразования на уровне умений: разработка командной стратегии для достижения поставленной цели с использованием системы мотиваций и стимулирования трудовой деятельности на уровне навыков: сбор и обработка информации для разработки командной стратегии достижения поставленной цели с использованием системы мотиваций и стимулирования трудовой деятельности
ОГФ-Код Н. Стратегическое управление персоналом организации (частично) ТФ - Код Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично)	ОПК-13	на уровне знаний: стратегическое управление персоналом, теория мотивации и стимулирования на уровне умений: оценивает существующие практики системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности при решении профессиональных задач на уровне навыков: сбор и обработка информации для критического анализа существующих практик системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности при решении профессиональных задач

### Основная литература

1. Апель С.А. Проблемы мотивации и стимулирования персонала. [Электронный ресурс]: Научные записки – Электрон. текстовые данные- ОрелГИЭТ, 2019 г. №1. – Режим доступа: <https://e-lanbook-com.ezproxy.ranepa.ru:2443/reader/journalArticle/542896/#1>. ЭБС издательства «ЛАНЬ»
2. Перевозчикова Н.А., Багдосарова Д.Г. Управление мотивацией инновационной деятельности персонала современных вузов. [Электронный ресурс]. Вестник КемГУ. – Электрон. текстовые данные.- Серия: Политические, социологические и экономические науки, 2019г. №1. – Режим доступа: <https://e-lanbook-com.ezproxy.ranepa.ru:2443/reader/journalArticle/532752/#1>. ЭБС издательства «ЛАНЬ»

### **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.О.11 «Технологии управления обучением и развитием персонала»**

**Автор:** Доктор исторических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом Пономаренко Б.Т.

К.ист.н., доцент кафедры социальных технологий Войнаровская Л.И.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** является обеспечение обучающихся научно-теоретической и практической подготовкой в области управления развитием персонала, навыками использования технологий управления развитием персонала, освоение методологических и практических основ процесса развития персонала, анализ отечественного и зарубежного опыта управления развитием персонала с целью использования его в профессиональной практической деятельности

### **План курса:**

Тема 1	.Управление профессиональным развитием персонала: введение в проблему, теоретические, правовые и организационно-технологические основы.
Тема 2	Технологии и методы профессионального обучения и оценки персонала
Тема 3	Технологии управления профессиональным развитием персонала
Тема 4.	Инновационные технологии в управлении обучением и развитием персонала

### **Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.О.11. «Технологии управления обучением и развитием персонала» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Управление профессиональным развитием персонала: введение в проблему, теоретические, правовые и организационно-технологические основы.	опрос: демонстрирует знание теоретических, правовых и организационно-технологических основ управления профессиональным развитием персонала.
Тема 2.	Технологии и методы профессионального обучения и оценки персонала	тестирование показывает уровень владения вопросами технологий и методов профессионального обучения и оценки персонала
Тема 3.	Технологии управления профессиональным развитием персонала	реферат раскрывает формы, методы, процедуры технологий управления

		профессиональным развитием персонала
Тема 4.	Инновационные технологии в управлении обучением и развитием персонала	Доклад Демонстрирует знания современных инновационных технологий в управлении обучением и развитием персонала

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта,)	Код индикатора достижения	Результаты обучения
-	УК -4.3	на уровне знаний: знать основы коммуникации, делового общения на уровне умений: Применять современных коммуникативные технологии академического и профессионального взаимодействия в процессе обучения и развития персонала на уровне навыков: сбор и обработка информации для разработки коммуникативных технологий академического и профессионального взаимодействия в процессе обучения и развития персонала
-	УК-6.2	на уровне знаний: теоретические вопросы профессионального саморазвития, самооценки на уровне умений: определяет стратегию своего обучения и развития на основе приоритетов собственной деятельности и самооценки на уровне навыков: сбор и обработка информации для определения стратегии своего обучения и развития на основе приоритетов собственной деятельности и самооценки
<b>ОТФ-Код Н.</b> Стратегическое управление персоналом организации (частично) <b>ТФ-Код Н/02.7</b> Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично)	ОПК-4.2	на уровне знаний: - основы проектной деятельности - теоретические вопросы организационных изменений - теоретические вопросы обучения и развития персонала на уровне умений: проектировать организационные изменения и осуществлять исследовательские проекты в области управления обучением и развитием персонала,

		на уровне навыков: сбор и обработка информации для проектирования организационных изменений и осуществления исследовательских проектов в области управления обучением и развитием персонала,
--	--	--

### Основная литература

1. Юрасова, Ю. В. Обучение торгового персонала — курс тренингов эффективных продаж [Электронный ресурс] / Ю. В. Юрасова. — Электрон. текстовые данные.— 4-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2020. — 135 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/87618.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Richard a. Bettis, Alfonso Gambardella. Constance helfat, and will mitchell editorial theory in strategic management. – Электронный ресурс: [www.EBSCO.com](http://www.EBSCO.com)

## **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.О.12 «Управление организационной культурой»**

**Автор:** Кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры организационного проектирования систем управления Рыбакова И.Н.  
Кандидат исторических наук, доцент кафедры социальных технологий Войнаровская Л.И.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** сформировать системное понимание феномена организационной культуры, ее роли в обеспечении эффективного функционирования современных организаций; сформировать научное представление о влиянии организационной культуры на поведение персонала и восприятие организации ее внешним окружением, о необходимости своевременного управленческого воздействия на организационную культуру, показав возникающие при этом проблемы и возможные пути их решения

### План курса:

Тема 1	Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Управление организационной культурой»
Тема 2	Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры
Тема 3	Проблемы формирования и развития организационной культуры
Тема 4	Проблемы диагностики организационной культуры
Тема 5	Возможности и ограничения целенаправленного управления организационной культурой
Тема 6	Проблемы управления организационной культурой в мультинациональных организациях

## **Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.О.12 «Управление организационной культурой» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1	Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Управление организационной культурой»	опрос, доклад  демонстрирует знание объекта, предмета, задач и содержания дисциплины
Тема 2	Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры	круглый стол  разбирается в вопросах методологических и теоретических проблем изучения организационной культуры
Тема 3	Проблемы формирования и развития организационной культуры	опрос, доклад  показывает знание основных проблем в формировании и развитии организационной культуры
Тема 4	Проблемы диагностики организационной культуры	круглый стол  владеет методами диагностики организационной культуры
Тема 5	Возможности и ограничения целенаправленного управления организационной культурой	опрос, доклад  демонстрирует понимание сложности процесса управления организационной культурой
Тема 6	Проблемы управления организационной культурой в мультинациональных организациях	эссе, тестирование  выявляет проблемы управления организационной культурой в мультинациональных организациях;

		демонстрирует знания понятийного аппарата проблемы и основных характеристик процесса управления
--	--	---

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижений	Результаты обучения
–  ОТФ - Код Н.  Стратегическое управление персоналом организации (частично)  ТФ - Код Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично)	УК-5.2	на уровне знаний: психологии управления, управления организационной культурой управления мультикультурными коллективами
		на уровне умений: Формировать организационную культуру на основе методов психологии управления в процессе межкультурного взаимодействия
		на уровне навыков: сбор и обработка информации для формирования организационной культуры на основе методов психологии управления в процессе межкультурного взаимодействия
	ОПК-3.2	на уровне знаний: теоретические вопросы - организационной культуры - стратегического управления
		на уровне умений: разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии и технологии управления организационной культурой
		на уровне навыков: сбор и обработка информации для разработки и реализации стратегии и технологии управления организационной культурой

### Основная литература

1. Ерыгина Е.Г, Абрамова Ю.В. Организационная культура как фактор организационной инновации.[Электронный ресурс]: Бюллетень науки и практики –

Электрон. текстовые данные - 2019г. №11.- Режим доступа: <https://e-lanbook-com.ezproxy.ranepa.ru:2443/reader/journalArticle/529596/#1> . – ЭБС издательства «ЛАНЬ»

2. Леонтьева Л.С. Совокупная организационная культура как управленческий ресурс регионального развития.[Электронный ресурс]: Интеллект. Инновации.Инвестиции – Электрон. текстовые данные- 2019г.№1. - Режим доступа: <https://e-lanbook-com.ezproxy.ranepa.ru:2443/reader/journalArticle/526777/#1>. – ЭБС издательства «ЛАНЬ»

## **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.О.13 «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом»**

**Автор:** Кандидат физико-математических наук, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры труда и социальной политики Докторович А.Б.

Доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий Прихач А.Ю.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** формирование комплекса знаний и умений, необходимых для освоения методов и алгоритмов функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом организации, определения резервов повышения эффективности использования человеческих ресурсов и конкурентоспособности организации.

#### **План курса:**

Тема 1	Функционально-стоимостный анализ: сущность, принципы, цели и задачи
Тема 2	Основы методики, модели и технологии функционально-стоимостного анализа
Тема3	Система управления персоналом организации как объект исследования функционально-стоимостного анализа
Тема 4	Применение методов и моделей функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом
Тема 5	Технологии анализа, оценки и снижения расходов на персонал
Тема 6	Имитационное моделирование функционально-стоимостного анализа системы и технологий управления персоналом

#### **Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.О.13 «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Формы (методы) текущего контроля
---------------	----------------------------------

		успеваемости
Тема 1	Функционально-стоимостный анализ: сущность, принципы, цели и задачи	опрос, тестирование  демонстрирует знания в области принципов, сущности, целей и задач функционально-стоимостного анализа
Тема 2	Основы методики, модели и технологии функционально-стоимостного анализа	реферат  показывает знание литературы по данному вопросу, анализ основных вопросов темы
Тема 3	Система управления персоналом организации как объект исследования функционально-стоимостного анализа	доклад  демонстрирует знание исследования системы управления персоналом организации с помощью функционально-стоимостного анализа
Тема 4	Применение методов и моделей функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом	опрос  демонстрирует знание и умения применять методы и модели функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом
Тема 5	Технологии анализа, оценки и снижения расходов на персонал	реферат  демонстрирует знание литературы по данной теме и анализ заявленных проблем
Тема 6	Имитационное моделирование функционально-стоимостного анализа системы и технологий управления персоналом	тестирование  показывает владение имитационным моделированием функционально-стоимостного анализа системы и технологий управления персоналом



Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом организации (частично)  ТФ - Код Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично) организации.	ОПК-1.4	на уровне знаний: знать  - методы функционального анализа  - передовые практики и достижения науки в области управления персоналом
		на уровне умений: применять передовые практики и достижения науки для осуществления функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом
		на уровне навыков: владеть навыками сбора и обработки информации для осуществления функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом

### Основная литература

1. Кузьмина, О. Н. Функционально-стоимостный анализ в решении организационно-управленческих задач: теоретические основы и методика проведения: монография [Электронный ресурс] / О.Н. Кузьмина, Т.А. Корнеева, Г.А. Шатунова. Электрон. Текстовые данные — М: ИНФРА-М, 2019. - 102 с. - Режим доступа <https://new-znaniy.com.ezproxу.ranepa.ru:2443/catalog/product/1010050> — электронный // ЭБС «РАНХиГС» (Научная мысль).
2. Cost Planning for Functions and Components in engineering design – theory and application / Haiko Schlink, Ronny Kein, Milton Wetzel Pereira// Management & Development. 2011 (september 2011). Vol.1 n°1. // URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.472.9502&rep=rep1&type=pdf>

### АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1. О.14 «Кадровый консалтинг и аудит»

**Автор:** Кандидат физико-математических наук, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры труда и социальной политики Докторович А.Б.

Доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий Прихач А.Ю.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** формирование комплекса знаний о понятиях, современных методах и технологиях кадрового аудита и консалтинга, а также умения проводить исследование и анализ проблем практики кадрового аудита и консалтинга персонала в деятельности современных организаций

### План курса:

1.	Предмет, содержание и задачи курса «Кадровый консалтинг и аудит»
2.	Теоретические основы и правовая база консалтинга и кадрового аудита
3.	Основные направления и методология кадрового аудита
4.	Технология проведения аудиторской экспертизы: основные методы исследования и инструменты
5.	Практика проведения организационно-кадрового аудита. Аудит социальной ответственности
6.	Сущность, содержание и основные понятия кадрового консалтинга
7.	Консультирование в области управления персоналом: содержание, основные направления, технологии проведения

### Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

В ходе реализации дисциплины Б1.О.14 «Кадровый консалтинг и аудит» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Предмет, содержание и задачи курса «Кадровый консалтинг и аудит»	опрос  демонстрирует знания предмета, содержания и задач курса
Тема 2.	Теоретические основы и правовая база консалтинга и кадрового аудита	доклад  показывает знания теоретических основ и правовой базы консалтинга и кадрового аудита
Тема 3.	Основные направления и методология кадрового аудита	опрос  разбирается в методологии кадрового

		аудита и демонстрирует знания основных направлений кадрового аудита
Тема 4.	Технология проведения аудиторской экспертизы: основные методы исследования и инструменты	круглый стол демонстрирует знания технологии проведения аудиторской экспертизы
Тема 5.	Практика проведения организационно-кадрового аудита. Аудит социальной ответственности.	доклад показывает знание практических вопросов проведения организационно-кадрового аудита.
Тема 6.	Сущность, содержание и основные понятия кадрового консалтинга	опрос демонстрирует знания сущности, содержания и основных понятий кадрового консалтинга
Тема 7.	Консультирование в области управления персоналом: содержание, основные направления, технологии проведения	тестирование показывает уровень владения материалом курса консультирование в области управления персоналом

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
- ОПК ОС-2 ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом	УК- 1.2.	на уровне знаний: демонстрировать знания теоретических вопросов консалтинга и аудита в области управления персоналом, системного подхода, стратегического управления персоналом на уровне умений: проводить кадровый аудит и консалтинг. Давать системную и комплексную оценку кадровому

организации (частично)  ТФ - Код Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично)		консалтингу и аудиту
		на уровне навыков: сбор и обработка информации для проведения кадрового консалтинга и аудита персонала
	ОПК-2.4	на уровне знаний: демонстрировать знания теоретических вопросов консалтинга и аудита в области управления персоналом, методы обработки и анализа информации
		на уровне умений: применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки в ходе осуществления кадрового консалтинга и аудита
	на уровне навыков: сбор и обработка информации для осуществления кадрового консалтинга и аудита	

### Основная литература

1. Андруник А. П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие [Электронный ресурс] / А. П. Андруник, М. Н. Руденко, А. Е. Суглобов. — Электрон. Текстовые данные. – М: Москва : Дашков и К, 2019. — 508с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/85372.html> электронный // ЭБС IPR BOOKS.
2. Nadler D., Hibino S. Breakthrough Thinking the Seven Principles of Creative Problem Solving.-Roclin. CA. Prima Publishing, 2004. – <http://www.csrjournal.com/accen/3081-krizis-snizil-korporativnuyu-socialnuyu-otverstvennost.html>

### АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.О.15 «Деловые коммуникации в профессиональной сфере»

**Автор:** Доктор социологических наук, доцент, и.о. заведующего кафедрой организационного проектирования систем управления Литвинцева Е.А.

Кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры организационного проектирования систем управления Рыбакова И.Н.

Кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры организационного проектирования систем управления Скипетрова Т.В.

Кандидат социологических наук, доцент кафедры организационного проектирования систем управления Широкова О.В.

Кандидат философских наук, доцент кафедры социальных технологий Гриненко Т.Г.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** развитие коммуникативной компетентности, способствующей установлению эффективных деловых связей в профессиональной деятельности; формирование знаний и умений, связанных с планированием и реализацией, управлением интегрированными коммуникациями в организациях, освоением и применением различных коммуникационных технологий с учетом сфер деятельности организации.

**План курса:**

Тема 1	Деловые коммуникации как наука и учебная дисциплина
Тема 2	Деловые коммуникации в профессиональной сфере: сущность, назначение, структура и формы
Тема 3	Вербальная коммуникация в деловом общении
Тема 4	Культура письменной деловой речи
Тема 5	Личность как субъект деловых коммуникаций
Тема 6	Управление внутренними коммуникациями в организации
Тема 7	Управление внешними коммуникациями в организации
Тема 8	Переговоры как способ деловых коммуникаций
Тема 9	Особенности деловых коммуникации на иностранном языке
Тема 10	Деловые коммуникации в цифровую эпоху

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.О.15 «Деловые коммуникации в профессиональной сфере» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы контроля успеваемости
Тема 1. Деловые коммуникации как наука и учебная дисциплина	опрос, доклад  демонстрирует понимание деловых коммуникаций как науки и учебной дисциплины
Тема 2. Деловые коммуникации в профессиональной сфере: сущность, назначение, структура и формы	опрос, доклад  Демонстрирует знание сущности, назначения, структуры и формы деловых коммуникаций
Тема 3. Вербальная коммуникация в деловом общении	опрос, доклад  Показывает знания вопросов вербальной коммуникации в деловом общении
Тема 4. Культура письменной деловой речи	опрос, доклад  демонстрирует владение культурой письменной

Тема и/или раздел	Методы контроля успеваемости
	деловой речи
Тема 5. Личность как субъект деловых коммуникаций	опрос, эссе  демонстрирует знания вопроса «личность как субъекта деловых коммуникаций»
Тема 6. Управление внутренними коммуникациями в организации	опрос, доклад  показывает владение вопросами управления внутренними коммуникациями в организации
Тема 7. Управление внешними коммуникациями в организации	опрос, доклад  показывает владение вопросами управления внешними коммуникациями в организации
Тема 8. Переговоры как способ деловых коммуникаций	Опрос, решение практико-ориентированных заданий  демонстрирует знания и умения осуществлять переговоры как способ деловых коммуникаций
Тема 9. Особенности деловых коммуникации на иностранном языке	опрос, решение практико-ориентированных заданий  демонстрирует знания и навыки осуществления деловых коммуникации на иностранном языке
Тема 10. Деловые коммуникации в цифровую эпоху	опрос, эссе  показывает знание литературы по данному вопросу, делает собственные выводы на основе ее анализа

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам, а также в виде защиты аналитической записки.

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
-	УК-4.1	на уровне знаний: демонстрировать знание языковых средств и тактик речевого общения в профессиональной деятельности, принципов использования делового стиля письма при подготовке документов, в том числе, относящихся к сфере управления персоналом
		на уровне умений: осуществлять профессиональные коммуникации при решении профессиональных задач в области стратегического управления персоналом
		на уровне навыков: демонстрировать навык ведения деловых переговоров и участия в деловой дискуссии в сфере управления персоналом
<p>ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом организации (частично)</p> <p>ТФ - Код Н/02.7 Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично)</p>	ОПК-2.1	<p>на уровне знаний: теоретические вопросы комплексного подхода к сбору данных, их обработка и анализ</p> <p>- решения управленческих задач</p> <p>- теорию коммуникаций</p> <p>на уровне умений: использует комплексный подход в сборе данных и продвинутые методы их обработки в сфере деловых коммуникаций</p> <p>на уровне навыков: сбор и обработка информации для проектирования деловых коммуникаций</p>

### Основная литература

Иванова Ю.А. и др. English grammar: учебное пособие по грамматике английского языка для студентов неязыковых специальностей. – Саратов: Вузовское образование, 2015. – 213 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/27158>

Кольшклина Т.Б. Деловые коммуникации, документооборот и делопроизводство: учебное пособие для прикладного бакалавриата / Т. Б. Кольшклина, И. В. Шустина. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 163 с. – (Бакалавр. Прикладной курс). – ISBN 978-5-534-07299-0.

Policy and Administration / Editor in chief: Jay M. Shafritz. – Boulder (Colorado, USA): Westview Press, 2000. – x; 454 p.

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.В.01 «Стратегия управления человеческими ресурсами»**

**Автор:** кандидат философских наук, доцент кафедры социальных технологий Гриненко Т.Г.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** дать основы теоретических и методологических знаний, а также навыков работы по стратегическому управлению человеческими ресурсами планированию и комплектованию штата в свете стратегических приоритетов, обучению и развитию персонала через призму стратегии и разработки новых структур службы управления HR и управления эффективностью персонала организации.

**План курса:**

Тема 1	Стратегическое управление: определение понятия и история становления стратегического менеджмента
Тема 2	Ресурсы организации. Персонал как основной конкурентоспособный ресурс.
Тема 3	Инструменты стратегического HR-менеджмента
Тема 4	Выбор стратегии управления персоналом.
Тема 5	Реализация стратегии управления персоналом, оценка и контроль ее исполнения.
Тема 6	Стратегическое управление персоналом в российских компаниях и организациях..

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.В.01 «Стратегия управления человеческими ресурсами» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 5

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Стратегическое управление: определение понятия и история становления стратегического менеджмента	Собеседование по терминам выявляет сформированность понятийного аппарата курса и историю становления стратегического менеджмента
Тема 2.	Ресурсы организации. Персонал как основной конкурентоспособный ресурс.	Опрос – демонстрирует понимание нового подхода к работе с персоналом, доклады – раскрывают основные проблемы в теме,



		тестирование – закрепляет знание терминов.
Тема 3.	Инструменты стратегического HR-менеджмента	Опрос – демонстрирует понимание специфики инструментов стратегического HR-менеджмента, доклады – раскрывают основные проблемы в теме, тестирование – закрепляет знание терминов.
Тема 4.	Выбор стратегии управления персоналом	Опрос – демонстрирует понимание факторов и условий, влияющих на выбор стратегии управления персоналом, доклады – раскрывают основные проблемы в теме, тестирование – закрепляет знание терминов.
Тема 5.	Реализация стратегии управления персоналом, оценка и контроль ее исполнения.	Опрос – демонстрирует понимание процесса реализации стратегии управления персоналом, доклады – раскрывают основные проблемы в теме, тестирование – закрепляет знание терминов.
Тема 6.	Стратегическое управление персоналом в российских компаниях и организациях.	Защита проектов – выявляет , умение работать с проблемными вопросами; собеседование по терминам – определяет уровень овладения основными категориями курса

Промежуточная аттестация – защита курсовой работы проводится в устной форме, экзамен - проводится в форме собеседования по вопросам и выполнения практического задания (кейса).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
<p>ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом организации (частично) ТФ - Код Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично) ОТФ - Код Г. Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично) ТФ - Код G/01.7 Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)</p>	<p>УК-3.1</p> <p>ПК - 3.1</p>	<p>на уровне знаний: теоретические вопросы - командообразования и работы в команде - стратегическое управление персоналом на уровне умений: формирует и управляет работой команды для достижения стратегических целей организации на уровне навыков: сбор и обработка информации для формирования и управления работой команды для достижения стратегических целей организации</p> <p>на уровне знаний: теоретические вопросы - стратегического управления персоналом - социальной ответственности бизнеса на уровне умений: применяет принципы социальной ответственности, разрабатывает и реализует стратегию развития организации в области управления персоналом. на уровне навыков: сбор и обработка информации для разработки и реализации стратегии развития организации в области управления персоналом на основе применения принципов социальной ответственности бизнеса</p>
<p>ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом организации (частично) ТФ - Код Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично) ОТФ - Код Г. Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично) ТФ - Код G/01.7</p>	<p>ПК - 4.1</p>	<p>на уровне знаний: теоретические вопросы - стратегического управления персоналом - проектирования системы управления персоналом - оценки эффективности системы управления персоналом на уровне умений: Формирует систему управления персоналом и применяет инструменты оценки ее вклада в развитие организации и достижение ее стратегической цели.</p>

Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)

на уровне навыков: сбор и обработка информации для формирования системы управления персоналом и оценки ее вклада в развитие организации и достижение ее стратегической цели.

### Основная литература

1. Абрамов, Владимир Сергеевич. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры [эконом.направлениям : в 2 ч.] / В. С. Абрамов, С. В. Абрамов ; под ред. В. С. Абрамова ; Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) МИД России. - Электрон.дан. - М. :Юрайт, 2018. - (Серия: "Бакалавр и магистр. Академический курс"). - Ч. 1 : Сущность и содержание . - 269с.
2. Абрамов, Владимир Сергеевич. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры [эконом.направлениям : в 2 ч.] / В. С. Абрамов, С. В. Абрамов ; под ред. В. С. Абрамова ; Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) МИД России. - Электрон.дан. - М. :Юрайт, 2018. - (Серия: "Бакалавр и магистр. Академический курс"). Ч. 2 : Функциональные стратегии . – 245 с.

### **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.02«Современные методы исследований в управлении персоналом»**

**Автор:** к.псих.н., доцент кафедры социальных технологий Белевич Н.А.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** овладение студентами знаниями о методах изучения систем управления персоналом, ее особенностях, понимание механизмов ее управления и развитие практических навыков и компетенций по работе в данной области..

#### План курса:

Тема 1	Исследование в УП: определение и виды
Тема 2	Основные понятия системного подхода
Тема 3	Основные процедуры системного подхода
Тема 4	Последовательность системного анализа проблемной ситуации
Тема 5	Основные понятия моделирования систем
Тема 6	Роль моделирования в человеческой деятельности
Тема 7	Аналитические, графические, языковые и имитационные модели системного анализа
Тема 8	Экспертные оценки
Тема 9	Система и задачи принятия решений
Тема 10	Принятие решений в условиях определенности, неопределенности, в

	условиях риска
Тема 11	Понятие и характеристики информатизации
Тема 12	Информация и управление
Тема 13	Современное понятие измерений
Тема 14	Измерительные шкалы
Тема 15	Эксперимент в социальных науках
Тема 16	Метод наблюдения
Тема 17	Метод фокус-групп
Тема 18	Биографический метод в УП

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.В.02 «Современные методы исследований в управлении персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Исследование в УП: определение и виды	Опрос показывающий знание студентов о видах исследований в управлении персоналом
Тема 2.	Основные понятия системного подхода	Опрос демонстрирующий знания студентов основных понятий системного подхода
Тема 3.	Основные процедуры системного подхода	Защита проекта показывает знание основных процедур системного подхода в исследовании
Тема 4.	Последовательность системного анализа проблемной ситуации	Опрос выявляет логику системного анализа проблемной ситуации
Тема 5.	Основные понятия моделирования систем	Опрос показывает овладение основными понятиями моделирования систем
Тема 6.	Роль моделирования в человеческой деятельности	Защита проекта обосновывает значение моделирования в человеческой деятельности
Тема 7.	Аналитические, графические, языковые и имитационные модели системного анализа	Опрос демонстрирует знание основных характеристик моделей системного анализа

Тема 8.	Экспертные оценки	Защита проекта демонстрирующая понимание и технологию работы с экспертными оценками
Тема 9.	Система и задачи принятия решений	Опрос показывающий понимание студентами технологии и методов принятия решений
Тема 10.	Принятие решений в условиях определенности, неопределенности, в условиях риска	Опрос демонстрирующий, что студенты разбираются в специфике принятия решений в условиях неопределенности
Тема 11.	Понятие и характеристики информатизации	Опрос выявляющий знания студентов о понятии и характеристиках информатизации
Тема 12.	Информация и управление	Опрос демонстрирующий понимание студентами роли информации в управлении
Тема 13.	Современное понятие измерений	Опрос показывающий понимание студентами современного подхода к понятию измерений
Тема 14.	Измерительные шкалы	Опрос демонстрирующий знание студентов измерительных шкал
Тема 15.	Эксперимент в социальных науках	Опрос показывающий, что студенты понимают особенности эксперимента в социальных науках
Тема 16.	Метод наблюдения	Защита проекта демонстрирует понимание специфики и организации исследования с использованием метода наблюдения
Тема 17.	Метод фокус-групп	Опрос Показывает понимание студентами особенности применения метода фокус-групп
Тема 18.	Биографический метод в УП	Опрос Демонстрирует понимание применения биографического метода в УП

. Промежуточный контроль - Зачет с оценкой, проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
<p><b>ОТФ – код Н</b>-Стратегическое управление персоналом организации  <b>ТФ – Код Н/02.7</b> - Разрабатывать и внедрять стратегии и политики в управлении персоналом  <b>ОТФ-Код G</b>Операционное управление персоналом и подразделением организации  <b>ТФ – Код G/02.7</b> - Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	ПК-1.2	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы технологий и методов управления персоналом, применяемых в отечественных и зарубежных практиках  <b>на уровне умений:</b> Применяет современные методы и технологии управления персоналом, разработанные на основе современных отечественных и зарубежных практик и  <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации о современных технологиях и методах в управлении персоналом</p>
<p>ОТФ – код Н-Стратегическое управление персоналом организации  <b>ТФ – Код Н/02.7</b> - Разрабатывать и внедрять стратегии и политики в управлении персоналом  <b>ОТФ-Код G</b>Операционное управление персоналом и подразделением организации  <b>ТФ – Код G/02.7</b> - Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	ПК-4.2	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы  - стратегического управления персоналом  - функционирования системы управления персоналом  - оценки эффективности системы управления персоналом  <b>на уровне умений:</b> проводит анализ системы управления персоналом и оценку ее вклада в развитие организации и достижение ее стратегической цели  <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации необходимой для анализа системы управления персоналом и оценки ее вклада в развитие организации и достижение ее стратегической цели</p>

### Основная литература

1. Знаменский, Дмитрий Юрьевич. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для бакалавриата и магистратуры [по направлению подготовки 081100.68 "Гос. и муницип. упр." (квалификация (степень) "магистр")] / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; под общ. ред. Н. А. Омельченко ; Гос. ун-т упр., Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - М. :Юрайт, 2016. - 365 с
2. Климантова, Г.И. Методология и методы социологических исследований. [электр.ресурс] / Г.И.Климантова. М.: Дашков и К, 2015

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.В.03 «Международный опыт управления персоналом»**

**Автор:** д.псих.н., профессор кафедры социальных технологий Софьина В.Н.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** получение основ знаний и навыков по формированию и организации функционирования систем управления персоналом в зарубежных организациях

**План курса:**

Тема 1	Современный менеджмент в управлении человеческими ресурсами. Системный подход к управлению человеческими ресурсами в организации
Тема 2	Международный опыт управления человеческими ресурсами в системах менеджмента качества
Тема 3	Сравнительный анализ систем управления человеческими ресурсами в ведущих странах мира

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.В.03 «Международный опыт управления персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Современный менеджмент в управлении человеческими ресурсами. Системный подход к управлению человеческими ресурсами в организации	<b>Опрос</b> – демонстрирует понимание особенностей современного менеджмента, <b>защита проектов</b> – показывает применение системного подхода в исследовании <b>собеседование по терминам</b> – показывает владение понятийным аппаратом современного менеджмента в управлении персоналом
Тема 2.	Международный опыт управления человеческими ресурсами в системах менеджмента качества.	<b>Опрос</b> – демонстрирует знание международного

		<p>опыта по изучаемому материалу</p> <p><b>защита проектов</b> – показывает логику анализа международного опыта УЧР в системах менеджмента качества</p> <p><b>собеседование по терминам</b> – показывает владение понятийным аппаратом по теме изучения материала</p>
Тема 3.	Сравнительный анализ систем управления человеческими ресурсами в ведущих странах мира.	<p><b>Опрос</b> – демонстрирует понимание особенностей систем управления человеческими ресурсами в различных странах,</p> <p><b>защита проектов</b> – показывает применение сравнительного анализа в изучении систем управления персоналом в различных странах</p> <p><b>собеседование по терминам</b> – показывает владение понятийным аппаратом управления человеческими ресурсами</p>

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижений	Результаты обучения
<p><b>ОТФ - Код Н.</b> Стратегическое управление персоналом организации (частично)</p> <p><b>ТФ - Код Н/01.7</b> Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично)</p> <p><b>ТФ - Код Н/02.7</b> Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично)</p>	ПК-1.2	<p><b>на уровне знаний:</b> знание в области современных методов и технологий в управлении персоналом</p> <p>– современных отечественных и зарубежных практик</p> <p><b>на уровне умений:</b> Применяет современные методы и технологии управления персоналом, разработанные на основе современных отечественных и зарубежных практик</p>



		<b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для анализа отечественного и международного опыта управления персоналом
--	--	---

### Основная литература

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М.Армстронг; 11-е изд. – СПб.: ПИТЕР, 2017. – 832 с.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб.пособие [для студентов вузов, обучающихся по направлениям "Менеджмент" и "Упр. персоналом"] : соответствует Федер. гос. образоват. стандарту 3-го поколения / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т упр., Воронеж. гос. ун-т. - М. : ИНФРА-М, 2016. - 300 с.

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### **Б1.В.04«Отбор и аттестация персонала. Современные технологии оценки управленческих компетенций»**

**Автор:** д.псих.н., профессор кафедры социальных технологий Софьина В.Н.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** освоение теории и различных методов оценки персонала и эффективное применение их на практике. Целью дисциплины является также помочь овладеть теоретическими знаниями по основам методологии оценки персонала, помочь будущим руководителям различных уровней управления и специалистам служб управления персоналом научными и практическим советами по аттестации работников организации

Освоение компетенции готовит обучающегося к решению проектного типа задач в будущей профессиональной деятельности.

#### План курса:

Тема 1	Системный подход к отбору персонала организации
Тема 2	Системный подход к оценке и аттестации персонала
Тема 3	Системный подход к анализу и оценке управленческих компетенций

#### **Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.В.04 «Отбор и аттестация персонала. Современные технологии оценки управленческих компетенций» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Системный подход к отбору и аттестации персонала организации	<b>Опрос</b> показывающий понимание сущности

		системного подхода, <b>Доклад</b> демонстрирующий анализ на основе системного подхода вопросов отбора и аттестации персонала
Тема 2.	Системный подход к оценке и аттестации персонала	<b>Опрос</b> показывающий понимание применения системного подхода к оценке и аттестации персонала, <b>Доклад</b> демонстрирующий применение системного подхода к исследованию вопросов оценки и аттестации персонала , <b>Круглый стол</b> Демонстрирующий умение обосновывать свою позицию в дискуссии
Тема 3.	Системный подход к анализу и оценке управленческих компетенций	<b>Опрос</b> показывающий наличие знания в области управленческих компетенций , <b>Доклад</b> демонстрирующий применение системного подхода к анализу и оценке управленческих компетенций

Зачет с оценкой проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ГФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижений	Результаты обучения
<b>ОТФ - Код G.</b>	ПК-1.2	

<p>Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично)</p> <p><b>ТФ - Код G/01.7</b> Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)</p> <p><b>ОТФ - Код Н.</b> Стратегическое управление персоналом организации (частично)</p> <p><b>ТФ – Код Н/01.7</b> Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично)</p> <p><b>ОТФ - Код G.</b> Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично)</p> <p><b>ТФ - Код G/01.7</b> Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)</p> <p><b>ОТФ - Код Н.</b> Стратегическое управление персоналом организации (частично)</p> <p><b>ТФ – Код Н/01.7</b> Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично)</p>	ПК-5.1	<p><b>на уровне знаний:</b> знание современных технологий управления персоналом</p> <p>- современного отечественного и зарубежного опыта</p> <p><b>на уровне умений:</b> применяет современные методы и технологии управления персоналом, разработанные на основе современных отечественных и зарубежных практик</p> <p><b>на уровне навыков:</b> анализа информации по современному отечественному и зарубежному опыту работы с персоналом</p> <p><b>на уровне знаний:</b> знание теоретических основ формирования и обучения кадровым резервом</p> <p>- современных технологий оценки резерва</p> <p><b>на уровне умений:</b> формулировать цели и задачи оценки кадрового резерва</p> <p><b>на уровне навыков:</b> анализировать информацию для определения целей и задач оценки кадрового резерва</p>
---	--------	---

### Основная литература

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами.-10-е издание / М. Армстронг / пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2017 – 832 с.
2. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник для академического бакалавриата / [Н. А. Горелов и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова ; С.-Петерб. гос. эконом. ун-т. - 2-е изд., перераб. и доп. - Электрон. дан. - М. :Юрайт, 2018. - 526 с.

### **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ** **Б1.В.05 «Основы организации труда в условиях цифрового общества»**

**Автор:** к.филос.н., доцент кафедры социальных технологий Гриненко Т.Г.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины** знания теоретических и методических основ организации труда, освоить приемы анализа, проектирования и внедрения организационных нововведений в конкретной производственной системе в условиях цифрового общества.

### План курса:

1	Тема 1. Труд, трудовой процесс, научная организация труда: особенности современного этапа развития.
2	Тема 2. Организация и обслуживание рабочих мест в условиях становления цифрового общества
3	Тема 3. Трудовые ценности молодых сотрудников и их влияние на организацию труда.

### Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

. В ходе реализации дисциплины Б1.В.05 «Основы организации труда в условиях цифрового общества» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Труд, трудовой процесс, научная организация труда: особенности современного этапа развития.	Опрос демонстрирует знания об особенностях современного развития научной организации труда Доклады исследует основные проблемы в организации труда на современном этапе
Тема 2.	Организация и обслуживание рабочих мест в условиях становления цифрового общества	Доклады Показывает знание особенностей организации труда в цифровом обществе Кейсы обосновывает решение проблемных ситуаций в условиях становления цифрового общества
Тема 3.	Трудовые ценности молодых сотрудников и их влияние на организацию труда.	Собеседование по терминам Демонстрирует знание понятийного аппарата, отражающего тематику занятия Тестирование Показывает знания овладения основными вопросами по дисциплине

Промежуточная аттестация - Зачет - проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ТФ/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
<b>ОТФ - Код G.</b> Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично) <b>ТФ - Код G01.7</b> Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично) <b>ТФ - Код G02.7</b> Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)	ПК-1.5	<b>На уровне знаний:</b> сущности, содержания и задач научной организации труда в условиях цифрового общества; <b>На уровне умений:</b> Разрабатывать программы по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечении безопасности для различных категорий персонала организации в современных условиях <b>На уровне навыков:</b> методами исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени;

### Основная литература

1. Афонин А.В. Перспективы цифровизации российской экономики.// Международный студенческий научный вестник Электронный научный журнал | ISSN 2409-529X | ЭЛ № ФС-77-55504 URL: <https://scienceforum.ru/2018/article/2018005020>
2. Сенокосова О.В. Воздействие цифровизации на рынок труда России// Экономика и бизнес: теория и практика № 10-2, октябрь 2018 г. Международный ежемесячный научный журнал. 81-84 ISSN 2411-0450 (Print) URL: <http://economyandbusiness.ru/wp-content/uploads/2018/11/soderzanie10-2.pdf>

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.06 «Кадровый резерв в государственных и коммерческих организациях»

**Автор:** Кандидат псих.наук, доцент кафедры социальных технологий Белевич Н.А.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины** обучение теоретическим и методологическим основам формирования и использования кадрового резерва и механизма ротации персонала в государственных и коммерческих организациях.

### План курса:

1.	Кадровые технологии. Кадровое планирование
2.	Особенности управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением в государственных и коммерческих организациях
3.	Формирование и подготовка кадрового резерва на государственной службе и коммерческих организациях.
4.	Управление кадровым резервом в государственных и коммерческих организациях.

5.	Развитие человеческого потенциала и обучение персонала. Кадровые решения.
----	---

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

. В ходе реализации дисциплины *Б1.В.06 Кадровый резерв в государственных и коммерческих организациях* используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Кадровые технологии. Кадровое планирование.	<b>Опрос</b> демонстрирует знание понятийного аппарата. Понимание кадрового технологического процесса, методов кадрового планирования
Тема 2.	Особенности управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением в государственных и коммерческих организациях.	<b>Опрос</b> показывает знание вопросов карьерного и профессионального продвижения в организациях <b>Тестирование</b> выявляет знание понятийного аппарата темы, характеристик деловой карьеры и профессионального продвижения
Тема 3.	Формирование и подготовка кадрового резерва на государственной службе и коммерческих организациях.	<b>Опрос</b> Демонстрирует понимание процесса формирования и обучения кадрового резерва <b>Тестирование</b> выявляет знание понятийного аппарата темы, характеристик процессов формирования и подготовки кадрового резерва
Тема 4.	Управление кадровым резервом в государственных и коммерческих организациях.	<b>Опрос</b> Показывает знание процесса управления кадровым резервом и его особенности в государственных структурах и коммерческих организациях <b>Круглый стол</b> Демонстрирует знание научных разработок по теме, показывает понимание проблем в

		управлении кадровым резервом организаций
Тема 5.	Развитие человеческого потенциала и обучение персонала. Кадровые решения.	<p><b>Опрос</b> демонстрирует знание понятийного аппарата по теме, понимает суть и содержание понятия «человеческий потенциал»</p> <p><b>Кейсы</b> решает практические задания по проблемным ситуациям темы, обосновывает свои решения</p>

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ(при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
<p><b>ОТФ - Код G.</b>Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично)</p> <p><b>ТФ - Код G/01.7</b>Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)</p> <p><b>ТФ - Код G/02.7</b> - Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p> <p><b>ТФ - Код G/03.7</b>Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения (частично)</p> <p><b>ОТФ - Код H.</b>Стратегическое управление персоналом организации(частично)</p> <p><b>ТФ - Код H/01.7</b>Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично)</p>	ПК-2.3	<p><b>На уровне знаний:</b> теоретические вопросы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирования кадрового резерва</li> <li>- методов управления межличностными отношениями</li> <li>- методов развития лидерства и исполнительности, выявления талантов</li> </ul> <p><b>На уровне умений:</b> применение методов формирования кадрового резерва, управления межличностными отношениями, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов.</p> <p><b>На уровне навыков:</b> Разработка Положения о формировании и обучении резерва</p>
<p><b>ОТФ - Код G.</b>Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично)</p> <p><b>ТФ - Код G/01.7</b>Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)</p>	ПК-5.2	<p><b>На уровне знаний:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теория и технология развития и обучения персонала</li> <li>- формирования и обучения кадрового резерва</li> </ul>

<p><b>ТФ – Код G/02.7</b> - Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p> <p><b>ОТФ - Код Н.</b> Стратегическое управление персоналом организации (частично)</p> <p><b>ТФ – Код Н/01.7</b> Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично)</p> <p><b>ТФ – Код Н/02.7</b> Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично)</p>		<p><b>На уровне умений:</b> Владеет методами обучения резерва как технологии развития персонала</p> <p><b>На уровне навыков:</b> сбор и анализ информации для разработки политики обучения и развития персонала</p>
---	--	---

### Основная литература

1. Горелов, Николай Афанасьевич. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: современный подход : учебник и практикум для академ. бакалавриата / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под ред. Н. А. Горелова ; С.-Петерб. гос. эконом. ун-т. - Электрон. дан. - М. : Юрайт, 2018. - 270 с.
2. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс : учебник и практикум для академ. бакалавриата [в 2 ч.] / [Л.Н. Амозова и др.] ; под ред. С.А. Баркова, В. И. Зубкова. - Электрон. дан. - М. : Юрайт, 2018. – 245с.

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1. В.07 «Управление кадровыми рисками»

**Автор:** к.филос.н., доцент кафедры социальных технологий Гриненко Т.Г.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины** углубление теоретических и практических знаний в области управления кадровыми рисками с позиции системного подхода для улучшения основных показателей деятельности организации.

### План курса:

Тема 1	Кадровые риски в системе кадровой безопасности компании
Тема 2	Социально-психологические проблемы персонала и кадровые риски организации
Тема 3	Лояльность персонала и ее значение в управлении кадровыми рисками.
Тема 4	Оценка риска и разработка модели управления рисками

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

. Таблица 5

Тема (раздел)	Формы (методы) текущего контроля успеваемости
---------------	---



Тема 1.	Кадровые риски в системе кадровой безопасности компании	<p><b>Опрос</b>  понимание места и роли кадровых рисков в системе кадровой безопасности организации  <b>Защита проекта</b>  в процессе исследования обосновывает значение кадровых рисков для безопасности организации</p>
Тема 2.	Социально-психологические проблемы персонала и кадровые риски организации	<p><b>Опрос</b>  выявляет и обосновывает влияние социально-психологических проблем персонала на возникновение кадровых рисков организации  <b>Защита проекта</b>  в процессе исследования обосновывает и раскрывает влияние социально-психологических проблем персонала на возникновение кадровых рисков</p>
Тема 3.	Лояльность персонала и ее значение в управлении кадровыми рисками.	<p><b>Опрос</b>  понимание сущности и содержания лояльности персонала и ее значения в управлении кадровыми рисками  <b>Решения кейсов</b>  решает практические задания, обосновывает свой выбор решения</p>
Тема 4.	Оценка риска и разработка модели управления рисками	<p><b>Опрос</b>  демонстрирует знание методов и методик оценки кадрового риска и технологии разработки модели управления кадровыми рисками  <b>Решения кейсов</b>  решает практические задания, обосновывает свой выбор решения</p>

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
<p>ОТФ - Код G. Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично) ТФ - Код G/01.7Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично) ТФ - Код G/02.7Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично) ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом организации(частично) ТФ - КодН/01.7Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично) ТФ - КодН/02.7Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично)</p>	ПК-1.2	<p><b>на уровне знаний:</b> по организации и реализации деятельности, направленной на выполнение поставленных задач в области управления кадровыми рисками <b>на уровне умений:</b> современные методы и технологии управления персоналом, направленные на реализацию задач управления кадровыми рисками <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для разработки планов мероприятий, направленных на реализацию задач управления кадровыми рисками</p>
<p><b>ОТФ-Код G.</b>Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично) <b>ТФ-Код G/01.7</b> Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично) <b>ТФ - Код G/02.7</b>Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично) <b>ОТФ - Код Н.</b> Стратегическое управление персоналом организации(частично) <b>ТФ - КодН/01.7</b> стратегического управления персоналом организации (частично) <b>ТФ - КодН/02.7</b>Реализация системы стратегического управления персоналом организации (частично)</p>	ПК-6.2	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы – стратегии управления персоналом – управления кадровыми рисками <b>на уровне умений:</b> разрабатывает и реализует кадровую стратегию организации на основе оценки кадровых рисков <b>на уровне навыков:</b> владеть методами поиска, сбора и обработки информации по управлению кадровыми рисками для разработки кадровой стратегии организации</p>

#### Основная литература

1. Гриненко, Т.Г. Управление кадровыми рисками как инструмент формирования кадровой безопасности организации.//Научные труды Северо-Западного института управления РАНХиГС, том 9, выпуск 5 (37), Санкт-Петербург, 2018. С.97-111

2. Соломанидина, Т.О. Кадровая безопасность компании: учеб.пособие / Т.О.Соломанидина, В.Г.Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра – М, 2018. – 559с.

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ  
Б1.В.ДВ.01.01 «Психологическое обеспечение профессиональной деятельности  
государственных служащих»**

**Автор:** к.пс.н,доцент кафедры социальных технологий Сапожников А.С.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** обеспечение студентов базовыми теоретическими знаниями и методологическими основами психологического обеспечения служебной деятельности, необходимыми для практического решения психологических задач, связанных с служебной деятельностью, а также для повышения психологической устойчивости сотрудников силовых структур к различным кризисным ситуациям.

**План курса:**

Тема 1	Психологические основы государственной службы
Тема 2	Психология исполнительской деятельности государственных служащих
Тема 3	Основы организации служебного взаимодействия.
Тема 4	Прикладные проблемы управления служебным поведением и взаимодействием государственных служащих.

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

**В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.01.01 Психологическое обеспечение профессиональной деятельности государственных служащих используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Психологические основы государственной службы	<p><b>Опрос</b> демонстрирует знание применения психологических инструментов в процессе деятельности государственных служащих</p> <p><b>Доклады</b> анализирует основные вопросы и проблемы применения психологических инструментов в процессе деятельности государственных</p>

		служащих
Тема 2.	Психология исполнительской деятельности государственных служащих	<p><b>Опрос</b> Показывает влияние психологии на исполнительную деятельность государственных служащих</p> <p><b>Доклады</b> анализирует основные вопросы и проблемы применения психологических инструментов для формирования исполнительской деятельности государственных служащих</p>
Тема 3.	Основы организации служебного взаимодействия	<p><b>Опрос</b> Демонстрирует знание основных вопросов организации служебного взаимодействия</p> <p><b>Кейс</b> Демонстрирует умение анализировать, принимать и обосновывать решения ситуационных задач</p>
Тема 4.	Прикладные проблемы управления служебным поведением и взаимодействием государственных служащих	<p><b>Опрос</b> показывает знание вопросов управления служебным поведением и взаимодействием государственных служащих</p> <p><b>круглый стол</b> демонстрирует умение обосновывать и аргументировать свою точку зрения, показывает владение теоретическим материалом проблемы</p>

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
---	---------------------------------	---------------------

**ОТФ - Код G.**  
 Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично)  
**ТФ - Код G/01.7**  
 Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)

УК-4.2

**на уровне знаний:** знать  
 - психологию общения  
 - технологии профессионального взаимодействия

**на уровне умений:** применять психологические методы воздействия в процессе профессионального взаимодействия

**на уровне навыков:** сбор и анализ информацию, для психологического воздействия в процессе делового взаимодействия

УК-5.2

**на уровне знаний:** знание теоретических вопросов  
 - формирования и управления организационной культурой  
 - особенности межкультурного взаимодействия

**на уровне умений:** применение методов психологии управления в процессе межкультурного взаимодействия для формирования и управления организационной культурой

**на уровне навыков:** сбора и обработки информации для выбора методов психологии управления в процессе межкультурного взаимодействия для формирования и управления организационной культурой

**на уровне знания:** знать теоретические вопросы

- управления межличностными отношениями,

- формирования команд, развития

лидерства и исполнительности, выявления талантов

- удовлетворенности работой

**на уровне умений:** применять методы психологического воздействия в процессе управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой

**на уровне навыков:** сбора и обработки информации для психологического воздействия в процессе управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления

ПК-2.2

### Основная литература

1. Васильева, Инна Витальевна. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом [Электронный ресурс] / Инна Витальевна Васильевна. - М.:Юрайт, 2019. 122с.
2. Леонов, Николай Ильич. Психология делового общения [Электронный ресурс] / Николай Ильич Леонов. - М.:Юрайт, 2019. 193с.

### АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.ДВ.01.02 «Психология управления»

**Автор:** К.филос.н, доцент кафедры социальных технологий Гриненко Т.Г.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** обеспечение студентов базовыми теоретическими знаниями и методологическими основами психологического обеспечения служебной деятельности, необходимыми для практического решения психологических задач, связанных с служебной деятельностью, а также для повышения психологической устойчивости сотрудников силовых структур к различным кризисным ситуациям.

#### План курса:

Тема 1	Теоретические основы психологии управления
Тема 2	Психология управления групповыми явлениями и процессами Психология управленческого общения
Тема 3	Психология организационного поведения. Психология управления конфликтом.
Тема 4	Управление эмоциональными состояниями

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

**В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.01.02 «Психология управления»**

**используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Теоретические основы психологии управления	Опрос демонстрирует знание применения психологических инструментов в процессе деятельности Доклады анализирует основные вопросы и проблемы применения психологических инструментов в

		процессе деятельности
Тема 2.	Психология управления групповыми явлениями и процессами. Психология управленческого общения	<p><b>Опрос</b> Показывает знание психологических механизмов группового взаимодействия, раскрывает основные вопросы психологии управленческого общения</p> <p><b>Доклады</b> анализирует основные вопросы и проблемы применения психологических инструментов, используемых в управлении групповыми явлениями и в процессе управленческого общения</p>
Тема 3.	Психология организационного поведения. Психология управления конфликтом	<p><b>Опрос</b> демонстрирует знание основных вопросов психологии организационного поведения</p> <p><b>кейс</b> показывает умение анализировать, обосновывать и аргументировать при решении ситуационных проблем свою точку зрения.</p>
Тема 4.	Управление эмоциональным состоянием.	<p><b>Опрос</b> Показывает знание основных вопросов темы: стресс, профессиональная усталость, выгораемость, деформация и т.д.</p> <p><b>круглый стол</b> демонстрирует знание научных источников по теме круглого стола, умение обосновывать свою точку зрения</p>

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом организации (частично)	УК-4.2	<b>на уровне знаний:</b> знать - психологию общения - технологии профессионального взаимодействия
		<b>на уровне умений:</b> применять психологические методы воздействия в процессе профессионального взаимодействия
		<b>на уровне навыков:</b> сбор и анализ информацию, для психологического воздействия в процессе делового взаимодействия
	УК-5.2	<b>на уровне знаний:</b> знание теоретических вопросов - формирования и управления организационной культурой - особенности межкультурного взаимодействия
		<b>на уровне умений:</b> применение методов психологии управления в процессе межкультурного взаимодействия для формирования и управления организационной культурой
		<b>на уровне навыков:</b> сбора и обработки информации для выбора методов психологии управления в процессе межкультурного взаимодействия для формирования и управления организационной культурой
	ПК-2.2	<b>на уровне знания:</b> знать теоретические вопросы - управления межличностными отношениями, - формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов - удовлетворенности работой <b>на уровне умений:</b> применять методы психологического воздействия в процессе управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой



ТФ - Код Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично) ОТФ - Код G. Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично) ТФ - Код G/01.7 Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)	<b>на уровне навыков:</b> сбора и обработки информации для психологического воздействия в процессе управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления
--	---

### Основная литература

1. Васильева, Инна Витальевна. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом [Электронный ресурс] / Инна Витальевна Васильевна. - М.:Юрайт, 2019. 122с.
2. Леонов, Николай Ильич. Психология делового общения [Электронный ресурс] / Николай Ильич Леонов. - М.:Юрайт, 2019. 193с.

### **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ** **Б1.В.ДВ.02.01 «Математическая статистика и моделирование социальных процессов»**

**Автор:** К.псих.н. доцент кафедры социальных технологий Кутейников А.Н.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** формирование представления о принципах изучения массовых явлений, об изменениях в социальных процессах; изучение методов построения и анализа основных статистических показателей и умения использовать в профессиональной деятельности основные методы обработки и анализа статистических данных.

#### План курса:

Тема 1	Случайные события
Тема 2	Случайные величины
Тема 3	Основы статистического описания и теория оценок
Тема 4	Введение в теорию проверки статистических гипотез
Тема 5	Основы теории корреляции и регрессии
Тема 6	Элементы факторного анализа

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.02.01 «Математическая статистика и моделирование социальных процессов» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

**Таблица 5**

Тема (раздел)	Формы (методы) текущего контроля
---------------	----------------------------------

		успеваемости
Тема 1.	Случайные события	<b>Опрос</b> демонстрирует понимание понятийного аппарата темы; сущности и содержания вероятностных событий
Тема 2.	Случайные величины	<b>Опрос</b> демонстрирует знание функции распределения, зависимости и независимости случайных величин
Тема 3.	Основы статистического описания и теория оценок	<b>Опрос</b> демонстрирует знание статистической совокупности, количественных и качественных признаков, статистических оценок <b>Кейс</b> решает практическое задание, аргументирует и обосновывает решение
Тема 4	Введение в теорию проверки статистических гипотез	<b>Опрос</b> демонстрирует знание понятий статистическая гипотеза, выборка, критерий проверки, критерии согласия и т.д. <b>Кейс</b> решает практическое задание, аргументирует и обосновывает решение
Тема 5	Основы теории корреляции и регрессии	<b>Опрос</b> демонстрирует знание понятийного аппарата темы, содержания статистической регрессионной и корреляционной моделей <b>Кейс</b> решает практическое задание, аргументирует и обосновывает решение
Тема 6	Элементы факторного анализа	<b>Опрос</b> демонстрирует понимание метода эксперимента, модели

		<p>эксперимента, сущности факторного анализа</p> <p><b>Кейс</b></p> <p>решает практическое задание, аргументирует и обосновывает решение</p> <p><b>Тестирование</b></p> <p>показывает уровень освоения основных понятий и терминов курса и основных вопросов</p>
--	--	--

Промежуточная аттестация – зачет -проводится в форме собеседования по вопросам.

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
<p><b>ОТФ - Код G.</b>Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично)</p> <p><b>ТФ - Код G/03.7</b> Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения (частично)</p> <p><b>ОТФ - Код H.</b>Стратегическое управление персоналом организации (частично)</p> <p><b>ТФ - Код H/03.7</b> Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации (частично)</p>	ПК-1.1	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современные методы в области цифровых технологий и математической обработки информации</li> <li>- использования математической статистики и математических моделей в управлении персоналом</li> </ul> <p><b>на уровне умений:</b> применение современных методов математической статистики и математических моделей в управлении персоналом с использованием цифровых технологий</p> <p><b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для применения математической статистики и математических моделей в управлении персоналом</p>
<p><b>ОТФ - Код G.</b>Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично)</p> <p><b>ТФ - Код G/03.7</b> Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения (частично)</p> <p><b>ОТФ - Код H.</b>Стратегическое управление персоналом организации (частично)</p> <p><b>ТФ - Код H/03.7</b> Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом</p>	ПК-2.1	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- управления конфликтами</li> <li>- управления межличностными отношениями в социальных процессах,</li> <li>- формировании команд,</li> <li>- использования математической статистики и математических моделей в управлении персоналом</li> </ul> <p><b>на уровне умений:</b> в управлении конфликтами, межличностными отношениями и формированием команд применяет методы математической статистики и моделирования</p>

организации (частично)	в функционально-стоимостном анализе на уровне навыков: сбор и обработка информации для применения математической статистики и математических моделей в управлении персоналом
------------------------	---

### Основная литература

1. [Высшая математика для экономистов. 3-е изд.](#) // Под ред. Н.Ш. Кремера [Электронный ресурс] - М. : Юнити, 2015, 479 с., МО РФ
2. Кричевец А.Н. [Математика для психологов](#) [Электронный ресурс] / А.Н.Кричевец - М. : Флинта, 2013, 376 с.
3. Шагин В.Л. Теория игр. / В.Л.Шагин - М., Юрайт, 2015 г.

## **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.ДВ.02.02 «Математические модели в управлении конфликтами»**

**Автор:** К.псих.н. доцент кафедры социальных технологий Кутейников А.Н.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** изучение теоретических аспектов математического моделирования, основных методов математического моделирования социально-экономических процессов, получение навыков построения математических моделей в управлении конфликтами.

### План курса:

Тема 1	Тема 1. Основные понятия теории игр. Классификация и описание игр
Тема 2	Тема 2. Статические игры с полной информацией
Тема 3	Тема 3. Динамические игры с полной информацией
Тема 4	Тема 4. Статические игры с неполной информацией.
Тема 5	Тема 5. Динамические игры с неполной информацией
Тема 6	Тема 6. Кооперативные игры

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Математические модели в управлении конфликтами» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

*Таблица 5*

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Основные понятия теории игр. Классификация и описание игр	<b>Опрос</b> демонстрирует понимание понятийного аппарата темы, описания игр

Тема 2.	Статические игры с полной информацией.	<b>Кейс</b> решает практическое задание, аргументирует и обосновывает решение
Тема 3.	Динамические игры с полной информацией	<b>Кейс</b> решает практическое задание, аргументирует и обосновывает решение <b>Тестирование</b> показывает уровень освоения основных понятий и терминов, основных вопросов
Тема 4	Статические игры с неполной информацией.	<b>Кейс</b> решает практическое задание, аргументирует и обосновывает решение
Тема 5	Динамические игры с неполной информацией.	<b>Опрос</b> демонстрирует знание понятийного аппарата темы, содержания игр с неполной информацией <b>Кейс</b> решает практическое задание, аргументирует и обосновывает решение
Тема 6	Кооперативные игры.	<b>Тестирование</b> показывает уровень освоения основных понятий и терминов курса и основных вопросов

Промежуточная аттестация – зачет -проводится в форме собеседования по вопросам.

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
ОТФ - Код G.Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично) ТФ - Код G/03.7 Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и	ПК-1.1	<b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы - современные методы в области цифровых технологий и математической обработки информации - использования математической статистики и математических моделей в управлении

<p>работе структурного подразделения (частично)  <b>ОТФ - Код Н.</b>Стратегическое управление персоналом организации (частично)  <b>ТФ - Код Н/03.7</b> Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации (частично)</p>		<p>персоналом  <b>на уровне умений:</b> применение современных методов математической статистики и математических моделей в управлении персоналом с использованием цифровых технологий  <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для применения математической статистики и математических моделей в управлении персоналом</p>
<p><b>ОТФ - Код G.</b>Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично)  <b>ТФ - Код G/03.7</b> Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения (частично)  <b>ОТФ - Код Н.</b>Стратегическое управление персоналом организации (частично)  <b>ТФ - Код Н/03.7</b> Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации (частично)</p>	ПК-2.1	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы  - управления конфликтами  - управления межличностными отношениями в социальных процессах,  - формировании команд,  - использования математической статистики и математических моделей в управлении персоналом  <b>на уровне умений:</b> в управлении конфликтами, межличностными отношениями и формированием команд применяет методы математической статистики и моделирования в функционально-стоимостном анализе  <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для применения математической статистики и математических моделей в управлении персоналом</p>

### Основная литература

1. [Высшая математика для экономистов. 3-е изд.](#)// Под ред. Н.Ш. Кремера [Электронный ресурс] - М. : Юнити, 2015, 479 с., МО РФ
2. Кричевец А.Н. [Математика для психологов](#)[Электронный ресурс]/ А.Н.Кричевец - М. : Флинта, 2013, 376 с.
3. Шагин В.Л. Теория игр. / В.Л.Шагин - М., Юрайт, 2015 г.

### АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.ДВ.03.01 «Гендерные аспекты HR-менеджмента»

**Автор:** д.полит.н., доцент, доцент социальных технологий Кашина М.А.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** усвоение обучающимися особенностей гендерных аспектов управления персоналом

### План курса:

Тема 1	Основы гендерной теории: понятия и концепции
--------	--

Тема 2	Гендерная социализация. Становление гендера
Тема 3	Гендерный анализ рынка труда и занятости
Тема 4	Гендерная стереотипия при приеме на работу
Тема 5	Гендерные особенности должностной карьеры и профессионального развития сотрудников
Тема 6	Гендерный ресурс корпоративной политики и управления: проблемы использования (групповая дискуссия)

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

**В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.03.01 «Гендерные аспекты HR-менеджмента» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Основы гендерной теории: понятия и концепции	<b>Тестирование</b> показывает уровень владения понятийным аппаратом темы и знание основных концепций
Тема 2.	Гендерная социализация. Становление гендера	<b>Опрос</b> демонстрирует становления гендера и гендерной социализации <b>Кейсы</b> показывает умение анализировать, обосновывать свою точку зрения при принятии решений по ситуационным проблемам <b>Тестирование</b> показывает владение понятийным аппаратом темы
Тема 3.	Гендерный анализ рынка труда и занятости	Тестирование демонстрирует знание понятийного аппарата и основных вопросов темы
Тема 4.	Гендерная стереотипия при приеме на работу	<b>Опрос</b> показывает понимание влияния гендерной стереотипии при приеме на работу <b>Кейсы</b> показывает умение анализировать, обосновывать свою точку зрения при принятии решений по ситуационным проблемам <b>Тестирование</b> демонстрирует знание понятийного аппарата и основных вопросов темы

Тема 5.	Гендерные особенности должностной карьеры и профессионального развития сотрудников	<b>Тестирование</b> демонстрирует знание понятийного аппарата и основных вопросов темы
Тема 6.	Гендерный ресурс корпоративной политики и управления: проблемы использования	<b>Тестирование</b> демонстрирует знание понятийного аппарата и основных вопросов темы <b>Групповая дискуссия</b> по вопросам места и роли гендерного ресурса в разработке корпоративной политики и управления

Зачет с оценкой проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
	УК-1.2	<b>На уровне знаний:</b> теоретические вопросы - стратегического управления персоналом - гендерного анализа в управлении персоналом - консалтинга и аудита - критического анализа и системного подхода в исследовательской деятельности - знает нормы этики делового общения; <b>На уровне умений:</b> применяет критический анализ проблемных ситуаций и системный подход в выработке стратегии управления персоналом по вопросам гендерных отношений <b>На уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для выработки стратегии управления персоналом по вопросам гендерных отношений
<b>ОТФ-Код G</b> Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично)	ПК-2.4	<b>На уровне знаний:</b> - гендерного анализа в управлении персоналом



<p><b>ТФ - Код G/01.7</b> Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)</p> <p><b>ОТФ - Код Н</b> Стратегическое управление персоналом организации (частично)</p> <p><b>ТФ - Код G/03.7</b> Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения (частично)</p> <p><b>ТФ - Код Н/03.7</b> Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации (частично)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- методы управления межличностными отношениями</li> <li>- формирования команд</li> <li>- определения удовлетворенности работой</li> </ul> <p><b>На уровне умений:</b> учитывает гендерные особенности в управлении персоналом при управлении межличностными отношениями, формировании команд, определении удовлетворенности работой</p> <p><b>На уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для гендерного анализа в процессе управления межличностными отношениями, формировании команд, определении удовлетворенности работой</p>
---	---

### Основная литература

1. [Гендерная психология. Практикум. 2-е изд.](#) / Под ред. И. С. Клециной. -СПб.: Питер, 2010. 496 с.- Доступ из ЭБС «Айбукс»
2. Гендерология и феминология [Электронный ресурс]: учеб. пособие / [Л. Д. Ерохина и др.]. М.: Флинта], 2013. 384 с. <http://ibooks.ru/reading.php?productid=337877>.
3. Макарова, И. К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: [учеб. пособие] / И. К. Макарова. М.: Издат. дом "Дело" РАНХиГС, 2013. 420 с.

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.ДВ.03.02 «Гендерный анализ в управлении персоналом организации»

**Автор:** д.полит.н., доцент, доцент социальных технологий Кашина М.А.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** формирование гендерного подхода к исследованию социальных проблем, проблем изменения гендерной культуры и гендерных стереотипов, активно влияющих на различные стороны социальной жизни современного человека и на сферы деятельности, в том числе и на управление персоналом.

### План курса:

Тема 1	Основы гендерного анализа: понятия и концепции
Тема 2	Гендерная социализация. Становление гендера
Тема 3	Гендерная сегрегация в занятости: мужские и женские профессии
Тема 4	Гендерный анализ основных технологий управления персоналом
Тема 5	Гендерные особенности должностной карьеры и профессионального

	развития сотрудников
Тема 6	Мужской и женский стили управления: общее и особенное(групповая дискуссия)

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

**В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.03.01 «Гендерные аспекты HR-менеджмента» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Основы гендерного анализа: понятия и концепции	<b>Тестирование</b> показывает уровень владения понятийным аппаратом темы и знание основных концепций
Тема 2.	Гендерная социализация. Становление гендера	<b>Опрос</b> демонстрирует становления гендера и гендерной социализации <b>Кейсы</b> показывает умение анализировать, обосновывать свою точку зрения при принятии решений по ситуационным проблемам <b>Тестирование</b> показывает владение понятийным аппаратом темы
Тема 3.	Гендерная сегрегация в занятости: мужские и женские профессии концепции	<b>Тестирование</b> демонстрирует знание понятийного аппарата и основных вопросов темы
Тема 4.	Гендерный анализ основных технологий управления персоналом	<b>Опрос</b> показывает понимание влияния гендерной стереотипии при приеме на работу <b>Кейсы</b> показывает умение анализировать, обосновывать свою точку зрения при принятии решений по ситуационным проблемам <b>Тестирование</b> демонстрирует знание понятийного аппарата и основных вопросов темы
Тема 5.	Гендерные особенности должностной карьеры и профессионального развития сотрудников	<b>Тестирование</b> демонстрирует знание понятийного аппарата и основных вопросов

		темы
Тема 6.	Мужской и женский стили управления: общее и особенное	<p><b>Тестирование</b> демонстрирует знание понятийного аппарата и основных вопросов темы</p> <p><b>Групповая дискуссия</b> по вопросам места и роли гендерного ресурса в разработке корпоративной политики и управления</p>

Зачет с оценкой проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
	УК-1.2	<p><b>На уровне знаний:</b> теоретические вопросы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стратегического управления персоналом</li> <li>- гендерного анализа в управлении персоналом</li> <li>- консалтинга и аудита</li> <li>- критического анализа и системного подхода в исследовательской деятельности</li> <li>- знает нормы этики делового общения;</li> </ul> <p><b>На уровне умений:</b> применяет критический анализ проблемных ситуаций и системный подход в выработке стратегии управления персоналом по вопросам гендерных отношений</p> <p><b>На уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для выработки стратегии управления персоналом по вопросам гендерных отношений</p>
<p><b>ОТФ-Код G</b> Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично)</p> <p><b>ТФ - Код G/01.7</b> Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)</p>	ПК-2.4	<p><b>На уровне знаний:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- гендерного анализа в управлении персоналом</li> <li>- методы управления межличностными отношениями</li> <li>- формирования команд</li> </ul>

<p><b>ОТФ -Код Н</b> Стратегическое управление персоналом организации(частично)</p> <p><b>ТФ-Код G/03.7</b> Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения (частично)</p> <p><b>ТФ - Код Н/03.7</b> Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации (частично)</p>	<p>- определения удовлетворенности работой</p> <p><b>На уровне умений:</b> учитывает гендерные особенности в управлении персоналом при управлении межличностными отношениями, формировании команд, определении удовлетворенности работой</p> <p><b>На уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для гендерного анализа в процессе управления межличностными отношениями, формировании команд, определении удовлетворенности работой</p>
---	---

### Основная литература

1. Бендас, Т. В. Гендерная психология [Электронный ресурс]. учеб. пособие / Т. В. Бендас. [и др.]: СПб.: Питер, 2016. 430 с.
2. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс].учебник для академ. бакалавриата / [Н. А. Горелов и др.]; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова; 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2018. 526 с.

### **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ** **Б1.В.ДВ.04.01 «Профессиональные стандарты в системе управления персоналом: правовые аспекты»**

**Автор:** Ст.преподаватель Бурдов С.Н.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** формирование у будущего специалиста систематизированных знаний о стандартизации и сертификации персонала в рамках правового поля.

#### План курса:

Тема 1	Профессиональные стандарты: обязательность применения
Тема 2	Правовые аспекты проведения оценки соответствия квалификации работников профстандартам.
Тема 3	Система развития и обучения персонала с учетом требований профстандартов.
Тема 4	Правовая ответственность работодателя за нарушение норм трудового законодательства в сфере применения профстандартов.

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.04.01 «Профессиональные стандарты в системе управления персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Профессиональные стандарты: обязательность применения	<p><b>Опрос</b> показывает понимание применения профессиональных стандартов, их структуру</p> <p><b>кейс</b> в ходе решения проблемной ситуации демонстрирует аналитический подход, умение обосновывать свое решение</p>
Тема 2.	Правовые аспекты проведения оценки соответствия квалификации работников профстандартам.	<p><b>Опрос</b> показывает понимание применения профессиональных стандартов для оценки соответствия им квалификации работников</p> <p><b>Кейс</b> в ходе решения проблемной ситуации демонстрирует аналитический подход, умение обосновывать свое решение</p>
Тема 3.	Система развития и обучения персонала с учетом требований профстандартов.	<p><b>Опрос</b> показывает понимание применения профессиональных стандартов для разработки системы развития и обучения персонала</p> <p><b>Доклад</b> показывает знание литературы по теме доклада, умение анализировать, обосновывать и формулировать материал</p>
Тема 4.	Правовая ответственность работодателя за нарушение норм трудового законодательства в сфере применения профстандартов.	<p><b>Опрос</b> показывает понимание</p>

		<p>применения профессиональных стандартов для определения правовой ответственности работодателя за их нарушение</p> <p><b>Тест</b></p> <p>показывает знание понятийного аппарата и основных вопросов трудового законодательства, управления персоналом и структуры и содержания профстандартов</p>
--	--	--

Промежуточная аттестация - Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам)

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
<p><b>ОТФ - Код G.</b> Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично)</p> <p><b>ТФ - Код G/03.7</b> Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения (частично)</p> <p><b>ОТФ - Код H.</b> Стратегическое управление персоналом организации (частично)</p> <p><b>ТФ - Код H/03.7</b> Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации (частично)</p>	ПК-6.1	<p><b>на уровне знаний:</b> основные положения трудового и административного права, правовых норм профессионального стандарта</p> <p><b>на уровне умений:</b> применять основные положения трудового и административного права и профессионального стандарта как условия правового и организационно-нормативного характера для организации деятельности сотрудников</p> <p><b>на уровне навыков:</b> владеть навыками анализа правовых и нормативно-организационных документов для разработки внутренних локальных актов по управлению персоналом организации</p>

#### Основная литература

1. Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Б.М. Генкин. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. - 352 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=246229>
2. Рябцева И. Ф. Производительность труда и техническая политика предприятия: Монография / И.Ф. Рябцева, Э.Н. Кузьбожев. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 199 с.

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.В.ДВ.04.02 «Трудовое и административное право в системе государственной службы»**

**Автор:** доцент Калмыков О.П.  
 к.ю.н., доцент Ющенко Н.В.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** получение систематизированных знаний о правовом регулировании отношений в сфере трудового и административного права.

**План курса:**

Тема 1	Административное право как отрасль российского права.
Тема 2	Понятие, принципы и система трудового права.
Тема 3	Правовое регулирование занятости и трудоустройства.
Тема 4	Трудовой договор.
Тема 5	Рабочее время и время отдыха.
Тема 6	Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность.
Тема 7	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.
Тема 8	Трудовые споры и порядок их разрешения.

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.04.02 «Трудовое и административное право в системе государственной службы» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1. Административное право как отрасль российского права.	<b>Опрос</b>

		показывает знание места и роли административного права как отрасли российского права
Тема 2.	Понятие, принципы и система трудового права.	<b>Опрос</b> демонстрирует знание понятийного аппарата курса, принципов и системы трудового права
Тема 3.	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	<b>Опрос</b> показывает знание вопросов правового регулирования занятости и трудоустройства
Тема 4.	Трудовой договор.	<b>Опрос</b> демонстрирует знание структуры трудового договора <b>доклад</b> осуществляет анализ сложных вопросов, касающихся разработки и использования трудового договора
Тема 5.	Рабочее время и время отдыха.	<b>Опрос</b> демонстрирует знание вопросов регулирования рабочего времени и времени отдыха <b>Доклад</b> осуществляет анализ сложных вопросов, касающихся разработки и использования рабочего времени и времени отдыха
Тема 6.	Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность.	<b>Опрос</b> демонстрирует знание вопросов правового регулирования трудовой дисциплины и дисциплинарной ответственности <b>Доклад</b> осуществляет анализ сложных вопросов правового регулирования трудовой дисциплины и дисциплинарной ответственности
Тема 7.	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.	<b>Опрос</b> демонстрирует знание вопросов материальной ответственности сторон трудового



		<p>правоотношения</p> <p><b>Доклад</b></p> <p>осуществляет анализ сложных вопросов материальной ответственности сторон трудового правоотношения.</p> <p><b>Кейсы</b></p> <p>анализирует, обосновывает и аргументирует свою точку зрения при решении проблемных вопросов</p>
Тема 8.	Трудовые споры и порядок их разрешения.	<p><b>Опрос</b></p> <p>демонстрирует знание вопросов рассмотрения трудовых споров и порядка их разрешения</p> <p><b>Доклад</b></p> <p>осуществляет анализ сложных вопросов рассмотрения трудовых споров и порядка их разрешения</p> <p><b>Тестирование</b></p> <p>выявляет уровень владения понятийным аппаратом темы и основных вопросов</p>

Промежуточная аттестация - Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам)

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
<p><b>ОТФ - Код G.</b> Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично)</p> <p><b>ТФ - Код G/03.7</b> Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения (частично)</p> <p><b>ОТФ - Код H.</b> Стратегическое управление персоналом организации (частично)</p> <p><b>ТФ - Код H/03.7</b> Администрирование процессов и</p>	ПК-6.1	<p><b>на уровне знаний:</b> основные положения трудового и административного права, правовых норм профессионального стандарта</p> <p><b>на уровне умений:</b> применять основные положения трудового и административного права и профессионального стандарта как условия правового и организационно-нормативного характера для организации деятельности сотрудников</p>

документооборота по стратегическому управлению персоналом организации (частично)		<b>на уровне навыков:</b> владеть навыками анализа правовых и нормативно-организационных документов для разработки внутренних локальных актов по управлению персоналом организации
--	--	--

### Основная литература

1. Стахов, Александр Иванович. Административное право России: учебник / А. И. Стахов, П. И. Кононов, Е. В. Гвоздева. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 302 с.
2. Агапов, Андрей Борисович. Административное право в 2 т. / А. Б. Агапов. - 10-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 371 с.

### **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ** **Б1.В.ДВ.05.01 «Информационные ресурсы и технологии в государственном управлении»**

**Автор:** ст. преподаватель Смирнова А.В.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** освоение принципов и механизмов стратегического управления внедрением информационных технологий в систему государственного управления; понимание особенностей, ограничений и перспектив существующих и потенциально применимых информационных технологий в системе государственного управления; использование аналитического инструментария для оценки возможностей по совершенствованию существующих государственных информационных ресурсов и систем, а также внедрению новых информационных технологий в деятельность государственных органов власти

#### План курса:

Тема 1	Информатизация государственного и муниципального управления
Тема 2	Информационно-аналитическое обеспечение органов государственной власти
Тема 3	«Электронное правительство». Сервисы по оказанию государственных услуг в электронной форме.
Тема 4	Цифровизация - тенденция современного развития экономики. Инновационные технологии и «Цифровое государство».

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.05.01 «Информационные ресурсы и технологии в государственном управлении» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 5

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Информатизация государственного и муниципального управления.	<p><b>Опрос</b> Демонстрирует понимание места и роли информатизации в государственном и муниципальном управлении</p> <p><b>Тестирование</b> Определяется уровень владения понятийным аппаратом темы и основными вопросами</p>
Тема 2.	Информационно-аналитическое обеспечение органов государственной власти	<p><b>Опрос</b> Демонстрирует понимание применения информационно-аналитических методов в деятельности органов государственной власти</p> <p><b>Тестирование</b> Определяется уровень владения понятийным аппаратом темы и основными вопросами</p>
Тема 3.	«Электронное правительство». Сервисы по оказанию государственных услуг в электронной форме.	<p><b>Опрос</b> Демонстрирует понимание целей и задач «электронного правительства» применения информационных технологий в социальной сфере.</p> <p><b>Тестирование</b> Определяется уровень владения понятийным аппаратом темы и основными вопросами</p>
Тема 4.	Цифровизация - тенденция современного развития экономики. Инновационные технологии и «Цифровое государство».	<p><b>Опрос</b> Демонстрирует понимание сущности и содержания «цифровой экономики» и «цифрового государства».</p> <p><b>Тестирование</b></p>

		Определяется уровень владения понятийным аппаратом темы и основными вопросами
--	--	---

**Промежуточная аттестация проводится в форме – зачет,** с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям.

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
<b>ОТФ Код Н.</b> Стратегическое управление персоналом организации (частично)  <b>ТФ - Код Н/01.7</b> Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично) <b>Код Н/03.7</b> Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации (частично) <b>ОТФ - Код Г.</b> Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично)  <b>ТФ - Код Г/03.7</b> Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения (частично)	ПК-1.1	<b>на уровне знаний:</b> информационные технологии управления персоналом  <b>на уровне умений:</b> применение ИТ-методов в разработке современных технологий управления персоналом  <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации в управлении персоналом с помощью компьютерных технологий

### Основная литература

1. Карягин М. Информатизация в России: госуслуги, цифровая экономика и «технологический перекоп» // Инфометр – 2017. – [Электронный адрес URL: <http://infometer.org/blogi/informatizacziya-v-rossii>]
2. Кунгуров Д. Россия ждет цифровая экономика / Д. Кунгуров // Утро.ру. - 04.12.2016 г. [Электронный ресурс URL: <https://utro.ru/articles/2016/12/04/1307336.shtml>].

## Б1.В.ДВ.05.02 «Информатика в управлении персоналом»

**Автор:** ст. преподаватель Смирнова А.В.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** формирование теоретических знаний об информационных технологиях по оценке, аудиту, мотивации, стимулированию, учету и управлению персоналом, об информационном обеспечении систем управления персоналом, а также умения использовать полученные знания и навыки для организации информационного внутрифирменного обслуживания

### **План курса:**

Тема 1	Введение в информационные технологии и информационные системы.
Тема 2	Информационные технологии управления персоналом.
Тема 3	Обзор АИС управления персоналом. Характеристика и функциональные возможности.
Тема 4	Инновационные технологии и «Цифровое государство».

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**  
*аттестации*

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.05.02«Информатика в управлении персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Введение в информационные технологии и информационные системы.	<b>Опрос</b> Демонстрирует знание видов ИТ, Инструментальных средств ИТ управленческой деятельности; структуры ИС. Видов ИС. <b>Тестирование</b> Определяется уровень владения понятийным аппаратом темы и основными вопросами
Тема 2.	Информационные технологии управления персоналом.	<b>Опрос</b> Демонстрирует понимание целей и задач информационных технологий, ИТ документационного обеспечения

		<p>управленческой деятельности</p> <p><b>Тестирование</b> Определяется уровень владения понятийным аппаратом темы и основными вопросами</p> <p><b>Практ. задание</b> Демонстрирует владение вопросами организации и хранения данных. Работа с таблицами.</p>
Тема 3.	Обзор АИС управления персоналом. Характеристика и функциональные возможности.	<p><b>Опрос</b> Демонстрирует знание АИС управления персоналом «цифрового государства».</p> <p><b>Тестирование</b> Определяется уровень владения понятийным аппаратом темы и основными вопросами</p>
Тема 4.	Инновационные технологии и «Цифровое государство».	<p><b>Опрос</b> Демонстрирует понимание сущности и содержания «цифровой экономики» и «цифрового государства».</p> <p><b>Тестирование</b> Определяется уровень владения понятийным аппаратом темы и основными вопросами</p>

**Промежуточная аттестация проводится в форме – зачет,** с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям.

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
<p><b>ОТФ Код Н.</b> Стратегическое управление персоналом организации (частично)</p> <p><b>ТФ - Код Н/01.7</b> Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично)</p> <p><b>Код Н/03.7</b> Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом</p>	ПК-1.1	<p><b>на уровне знаний:</b> информационные технологии управления персоналом</p> <p><b>на уровне умений:</b> применение IT-методов в разработке современных технологий управления персоналом</p> <p><b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации в управлении</p>

<p>организации (частично)  <b>ОТФ - Код G.</b>  Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично)</p> <p><b>ТФ - Код G/03.7</b>  Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения (частично)</p>		<p>персоналом с помощью компьютерных технологий</p>
--	--	---

### Основная литература

3. Кудинов, Ю.И. Основы современной информатики [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю.И. Кудинов, Ф.Ф. Пашенко. - Электрон. дан. - Санкт-Петербург : Лань, 2017. - 256 с. - Режим доступа: <https://idp.nwira.ru:2706/book/91902>
4. Цифровая Россия: новая реальность. 19 июля 2017 г. McKinsey Global Institute [Электронный адрес [URL:http://www.tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf](http://www.tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf)]

### АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ ФТД.В.01 «Логика и теория аргументации»

**Автор:** к.ф.н., доцент кафедры журналистики и медиакоммуникаций Бочаров А.Н.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** является сформированная устойчивая способность к обобщению, анализу, широкому и глубокому восприятию информации, постановки деятельностной цели и способов ее достижения, а также способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и брать на себя ответственность за решение их.

#### План курса:

Тема 1	Введение в логико-аргументативную деятельность
Тема 2	Уточнение и систематизация информации
Тема 3	Термины и высказывания
Тема 4	Логические основы аргументации
Тема 5	Модели аргументации
Тема 6	Логика и аргументация диалога

Тема 7	Культура дискуссий (технология спора)
--------	---------------------------------------

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

. В ходе реализации дисциплины ФТД.В.01 «Логика и теория аргументации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Введение в логико-аргументативную деятельность	<b>Опрос и Собеседование</b> по основным понятиям и терминам темы
Тема 2.	Уточнение и систематизация информации	<b>Опрос</b> демонстрирует понимание сущности уточнения и систематизации информации <b>Доклады</b> показывает знание научных источников и анализирует проблемные вопросы темы
Тема 3.	Термины и высказывания	<b>Доклад</b> показывает знание научных источников и анализирует проблемные вопросы темы
Тема 4.	Разработка и внедрение нововведений в кадровой работе	<b>Опрос</b> демонстрирует понимание содержания нововведений и процесса их внедрения <b>Доклады</b> показывает знание научных источников и анализирует проблемные вопросы темы
Тема 5.	Модели аргументации	<b>Опрос</b> демонстрирует понимание моделей аргументации <b>собеседование по терминам</b> показывает знание основных понятий и терминов темы
Тема 6.	Логика и аргументация диалога	<b>Опрос</b> демонстрирует понимание логики и аргументации диалога <b>доклады</b> показывает знание научных источников и анализирует



		проблемные вопросы темы
Тема 7.	Культура дискуссий (технология спора)	<p><b>Опрос</b> демонстрирует понимание технологии спора (дискуссии)</p> <p><b>собеседование по терминам</b> показывает знание основных понятий и терминов темы</p> <p><b>тестирование</b> демонстрирует знание основных понятий и вопросов темы</p>

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
	УК-1.1	<p><b>На уровне знаний:</b> - теоретические знания в области логики и теории аргументации.</p> <p><b>На уровне умений:</b> - анализировать проблему и получать аргументированные и логически непротиворечивые выводы о тенденциях развития управления персоналом</p> <p><b>На уровне навыков:</b> - сбор и обработка информации для получения аргументированных и логически непротиворечивых выводов</p>

### Основная литература

1. Ивин А.А. Аргументация в процессах коммуникации: Proetcontra. – М.: Проспект, 2017
2. Тульчинский Г.Л. Логика и теория аргументации [Электронный ресурс] /Гусев С.С., Герасимов С.В.-М.: Юрайт, 2017

### АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ ФТД.В.02 «Кадровое делопроизводство»

**Автор:** к.филол.н, доцент Вакулова Е.Н.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** освоение концептуальных и практических основ формирования текущих источников накопления, хранения и использования информации в сфере труда(и ее отдельных элементов), и обеспечения на этой основе эффективного управления производственным процессом.

**План курса:**

Тема 1	Документ в системе управления.
Тема 2	Нормативно-методическая база делопроизводства. Унификация и стандартизация документов
Тема 3	Правила оформления управленческих документов
Тема 4	Организационно-распорядительная, справочно-информационная и справочно-аналитическая документация.
Тема 5	Документы по личному составу и ведение кадровой документации
Тема 6	Особенности оформления текста служебного документа
Тема 7	Организация работы с документами.

**Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

. В ходе реализации дисциплины ФТД.В.02 «Кадровое делопроизводство» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Документ в системе управления	<b>Опрос и тестирование</b> эмонстрирует знание понятийного аппарата темы и основных вопросов
Тема 2.	Нормативно-методическая база делопроизводства. Унификация и стандартизация документов	<b>Опрос</b> показывает знание нормативно-методической базы делопроизводства. вопросов унификации и стандартизации документов
Тема 3.	Основные правила оформления управленческих документов	<b>Опрос</b> показывает знания правил оформления управленческих документов

Тема 4.	Организационно-распорядительная, справочно-информационная и справочно-аналитическая документация.	<b>Опрос</b> демонстрирует знание организационно-распорядительной, справочно-информационной и справочно-аналитической документации
Тема 5.	Документы по личному составу и ведение кадровой документации	<b>Опрос</b> показывает знание документов защита проектов по личному составу и ведению кадровой документации <b>Защита проекта</b> демонстрирует знание разработки документов
Тема 6.	Особенности оформления текста служебного документа	<b>Опрос</b> показывает знание особенности оформления текста служебного документа <b>тестирование</b> демонстрирует владение основной терминологией и вопросами темы
Тема 7.	Организация работы с документами	<b>Опрос</b> демонстрирует знание по организации работы с документами <b>Собеседование по терминам</b> показывает уровень владения основными терминами темы

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Результаты обучения
	ПК-6.2	<b>на уровне знаний:</b> знать требования по организации ведения деловой переписки, подготовка отчетов о выполняемой работе, подготовка и обработка запросов, уведомлений, сведений о работниках; знать особенности применения электронного документооборота

	<p><b>на уровне умений:</b> составлять проекты документов, используемых в кадровой службе, в соответствии с существующими нормами и правилами;</p>
	<p><b>на уровне навыков:</b> владеть навыками работы с документацией разных типов и видов (справочно-информационной и справочно-аналитической, организационно-распорядительной, письменными и устными обращениями граждан; деловой корреспонденцией и т.д.)</p>

### Основная литература

1. Методические рекомендации по применению ГОСТ Р 7.0.97-2016 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов». / Росархив, ВНИИДАД. М., 2018. 91 с. <http://archives.ru/documents/methodics/2018-metod-rekomend-gost.shtml>
2. Янкович Ш. А. Делопроизводство в кадровой службе: учебник, М.: Юнити-Дана, 2015.С.161. База данных: UniversityLibraryOnline. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119021> (01.05.2019).

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б2.О.01(У) Научно-исследовательская работа

**Автор:** к.филос.наук, доцент, доцент социальных технологий Гриненко Т.Г..

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** анализ деятельности по управлению персоналом конкретной организации и первичный сбор материала по направлению магистерской диссертации.

#### План прохождения практики:

№ п/п	Этапы (периоды) практики	Вид работ
-------	--------------------------	-----------

№ п/п	Этапы (периоды) практики	Вид работ
1	Подготовительный этап	1. Определение и назначение руководителей практики на кафедре; 2. Определение баз практики (базы практики формируются деканатами факультетов с учетом особенностей вида практики); 3. Заключение договоров о прохождении практики.
2	Организационный этап	1. Проведение организационного собрания со студентами руководителем практики от кафедры (иным уполномоченным должностным лицом деканата факультета); 2. Подготовка деканатами документом в организации и проекта приказа Академии (филиала) по практике; 3. Выдача студентам направлений на практику от центра «Карьера»/деканата
3	Этап прохождения практики	1. Прохождение практики согласно утвержденному графику учебного процесса и приказу в соответствии с программой практики; 2. Выполнение студентом программы практики; 3. Получение отзыва о прохождении практики с подписью руководителя и печатью организации, в которой практика пройдена.
4	Отчетный этап	1. Подготовка студентом отчета в соответствии с программой практики и требованиями к оформлению; 2. Сдача отчета в установленные сроки непосредственно руководителю практики от кафедры; 3. Защита отчета студентом согласно утвержденному расписанию

### **Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации практики используются формы текущего контроля:

Руководитель практики от Академии контролирует :

- а) график проведения практики
- б) индивидуальные задания для обучающихся, выполняемые в период практики
- в) распределение обучающихся по рабочим местам и видам работ в структурном подразделении;
- г) осуществляет контроль за соблюдением сроков проведения практики и соответствием ее содержания требованиям, установленным образовательной программой;
- е) оценивает результаты прохождения практики обучающимися, готовит и выдает обучающимся отзыв-характеристику

Промежуточная аттестация проводится форме письменного отчета, за который предусмотрен зачет с оценкой (дифференцированный зачет)

Специальные оценочные средства успеваемости текущего контроля практики не предусмотрены

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

**В результате прохождения практики у студентов должны быть сформированы:**

<b>ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия</b>	<b>Код этапа освоения компетенции</b>	<b>Планируемые результаты научно-исследовательской работы</b>
<p>ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом организации (частично) ТФ - Код Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично) ОТФ - Код G. Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично) ТФ - Код G/01.7 Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)</p>	<b>ОПК-14</b>	<p><b>на уровне знаний:</b> знание</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом</li> <li>- экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права,</li> </ul> <p><b>на уровне умений:</b> обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> <p><b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для принятия решений по решению профессиональных задач</p>
<p>ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом организации (частично) ТФ - Код Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично) ОТФ - Код G. Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично) ТФ - Код G/01.7 Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)</p>	<b>ОПК-23</b>	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- комплексного подхода к исследованию</li> <li>- современные методы обработки информации</li> </ul> <p><b>на уровне умений:</b> применяет продвинутые методы обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p><b>на уровне навыков:</b> применение комплексного подхода к сбору информации</p>
<p>ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом организации (частично) ТФ - Код Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично) ОТФ - Код G. Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично) ТФ - Код G/01.7 Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)</p>	<b>ОПК-33</b>	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стратегии, политики и технологии управления персоналом</li> <li>- оценки их социальной и экономической эффективности</li> </ul> <p><b>на уровне умений:</b> разрабатывает и участвует в реализации стратегии, политики и технологии управления персоналом организации и оценивает их социальную и экономическую эффективность</p> <p><b>на уровне навыков:</b> сбора и анализа информации для разработки стратегии, политики и технологии управления персоналом организации и оценки их социальной и экономической эффективности</p>
ОТФ - Код Н.	<b>ОПК-43</b>	<b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы

<p>Стратегическое управление персоналом организации (частично) ТФ - Код Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично) ОТФ - Код G. Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично) ТФ - Код G/01.7 Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)</p>		<p>- организационных изменений - проектной деятельности <b>на уровне умений:</b> осуществляет проектирование организационных изменений, руководство проектной и процессной деятельностью; <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для проектирования организационных изменений, руководства проектной и процессной деятельностью;</p>
<p>ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом организации (частично) ТФ - Код Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично) ОТФ - Код G. Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично) ТФ - Код G/01.7 Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)</p>	<p><b>ОПК-53</b></p>	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы - современных информационных технологий <b>на уровне умений:</b> решает профессиональные задачи, используя современные информационные технологии и программные средства <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации с использованием современных информационных технологий и программных средств</p>
<p>ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом организации (частично) ТФ - Код Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично) ОТФ - Код G. Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично) ТФ - Код G/01.7 Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)</p>	<p><b>ПКо ОС-12</b></p>	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы - стратегического управления человеческими ресурсами - разработки и принятия решений - применения современных методов исследования <b>на уровне умений:</b> разрабатывает и принимает управленческие решения в области управления персоналом организации и структурных подразделений <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для разработки, обоснования и принятия управленческих решений в области управления персоналом</p>
<p>ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом организации (частично) ТФ - Код Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично) ОТФ - Код G.</p>	<p><b>ПКо ОС-22</b></p>	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы - стратегии управления человеческими ресурсами - кадрового планирования - администрирования в сфере управления персоналом с ее документообеспечения, <b>на уровне умений:</b> на основе анализа внутренней и внешней среды осуществляет процессы кадрового планирования и администрирования работы в сфере управления персоналом</p>

<p>Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично) ТФ-Код G/01.7 Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)</p>		<p>и ее документобеспечения <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для осуществления процессов кадрового планирования и администрирования работы в сфере управления персоналом</p>
<p>ОТФ-Код Н. Стратегическое управление персоналом организации (частично) ТФ-Код Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично) ОТФ-Код G. Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично) ТФ-Код G/01.7 Разработка операционного управления персоналом и работы структурного подразделения (частично)</p>	<p><b>ПКо ОС-3.2</b></p>	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы - стратегического управления человеческими ресурсами - политики и технологий развития персонала - рационального использования персонала <b>на уровне умений:</b> разрабатывает и осуществляет на практике технологии развития персонала, рационального и целевого использования человеческих ресурсов <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для разработки технологии развития персонала, рационального и целевого использования человеческих ресурсов</p>

### Основная литература

1. Горелов, Николай Афанасьевич. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: современный подход : учебник и практикум для академ. бакалавриата / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под ред. Н. А. Горелова ; С.-Петербург. гос. эконом. ун-т. - Электрон. дан. - М. : Юрайт, 2018. - 270 с.
2. Кузнецов, Игорь Николаевич. Основы научных исследований [Электронный ресурс] : учеб. пособие / И. Н. Кузнецов. - 3-е изд. - Электрон. дан. - М. : Дашков и К, 2017. - 282 с.

### АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б2.В.01(Н) «НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА» (по теме выпускной квалификационной работы)

**Автор:** к. филос. наук, доцент, доцент социальных технологий Гриненко Т.Г..

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** обучающийся решает задачи, связанные с темой его магистерской диссертации (выпускной квалификационной работы)

#### План прохождения практики:

№ п/п	Этапы (периоды) НИР	Вид работ
1.	2 курс	- утвержденная тема диссертации и план-график работы над



	1 этап	диссертаций с указанием основных мероприятий и сроков их реализации; - постановка целей и задач диссертационного исследования; - определение объекта и предмета исследования; - обоснование актуальности выбранной темы и характеристика современного состояния изучаемой проблемы; - характеристика методологического аппарата, который предполагается использовать, - подбор и изучение основных литературных источников, которые будут использованы в качестве теоретической базы исследования.
2.	2 курс 2 этап	- сбор фактического материала для диссертационной работы, - разработка методологии сбора данных, методов обработки результатов, - оценка их достоверности и достаточности для завершения работы над диссертацией. - подготовка общих выводов и предложений по главе 1; - обоснование самостоятельного видения проблематики и путей совершенствования теоретического и практического направлений в исследовании;

### **Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации НИР используются формы текущего контроля:

Доклад на научной конференции, круглом столе

- соблюдение регламента (10-15 мин.);
- характер источников (более 7 источников);
- подача материала (презентация);
- ответы на вопросы (владение материалом).
- знание терминов,
- культура речи,
- логика выступления
- актуальность выбранной темы
- обоснованность выводов

Участие в дискуссиях научного семинара, круглого стола

- корректность и полнота ответов, комментариев
- соблюдение регламента (3 мин. на выступление в дискуссии)
- ответы на вопросы (владение материалом)
- вежливость и взаимоуважение при ведении дискуссии
- 

Реферат по тематике ВКР, научного исследования в рамках творческого коллектива/гранта

- актуальность проблемы/ темы
- полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы/темы
- умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал
- грамотность и культура изложения

Эссе/аналитический обзор актуальной литературы, интернет-ресурса по тематике ВКР, глава ВКР (не менее 2-х параграфов) по тематике ВКР и иного научного исследования творческого коллектива/гранта

- используемые понятия строго соответствуют теме
- умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений
- изложение ясное и четкое, приводимые доказательства логичны
- приведены соответствующие теме и проблеме примеры
- обоснованность выводов и предложений по представленной исследовательской работе

Научная статья.

- актуальность темы
- знание и использование терминологии;
- логичность и последовательность в изложении материала;
- использование примеров, актуальной литературы
- обоснованность выводов
- публикация в WS, Scopus, ВАК, РИНЦ

**Промежуточная аттестация** проводится в форме письменного отчета, за который предусмотрен зачет с оценкой (дифференцированный зачет)

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

**В результате прохождения практики у студентов должны быть сформированы:**

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код индикатора достижения	Планируемые результаты научно-исследовательской работы
<p>ОТФ–код Н Стратегическое управление персоналом организации ТФ – Код Н/01.7 - Разработка системы стратегического управления персоналом организации ТФ–Код Н/02.7 Разрабатывать и внедрять стратегии и политики в управлении персоналом ОТФ-Код G Операционное управление персоналом и подразделением организации ТФ- Код G/01.7-Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения ТФ – Код G/02.7 - Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	<p>ПК-1.4</p>	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы - стратегического управления человеческими ресурсами - новейших методов и методик в области управления персоналом - современных отечественных и зарубежных практик - цифровых технологий <b>на уровне умений:</b> разрабатывает на основе анализа новейших методов и методик, современных отечественных и зарубежных практик и применяет современные методы и технологии управления персоналом <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для разработки современных методов и технологий управления персоналом</p>
<p>ОТФ–код Н Стратегическое управление персоналом организации ТФ – Код Н/01.7 - Разработка системы стратегического управления персоналом организации ТФ–Код Н/02.7 Разрабатывать и внедрять стратегии и политики в управлении персоналом ОТФ-Код G Операционное управление персоналом и подразделением организации ТФ- Код G/01.7-Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения ТФ – Код G/02.7 - Реализация операционного управления персоналом и</p>	<p>ПК-2.3</p>	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы - командообразования, - развития лидерства, - управления межличностными отношениями - определения удовлетворенности работой <b>на уровне умений:</b> использует методы управления межличностными отношениями, формирования команды, развития лидерство, определения удовлетворенности работой <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для разработки методов управления межличностными отношениями, формирования команды, развития лидерство, определения удовлетворенности работой</p>

## Основная литература

1. Горелов, Николай Афанасьевич. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: современный подход : учебник и практикум для академ. бакалавриата / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под ред. Н. А. Горелова ; С.-Петерб. гос. эконом.ун-т. - Электрон.дан. - М. :Юрайт, 2018. - 270 с.
2. Кузьменко, Григорий Николаевич. Философия и методология науки [Электронный ресурс] : учебник для магистратуры / Г. Н. Кузьменко, Г. П. Отыцкий ; Рос.гос. соц. ун-т. - Электрон.дан. - М. :Юрайт, 2017. - 450 с.

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б2.В.03(П) Профессиональная практика

**Автор:** к.филос.наук, доцент, доцент социальных технологий Гриненко Т.Г..

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** обучающийся решает задачи, связанные с темой его магистерской диссертации (выпускной квалификационной работы)

#### План прохождения практики:

№ п/п	Этапы (периоды) практики	Вид работ
1	Подготовительный этап	1. Определение и назначение руководителей практики на кафедре; 2. Определение баз практики (базы практики формируются деканатами факультетов с учетом особенностей вида практики); 3. Заключение договоров о прохождении практики.
2	Организационный этап	1. Проведение организационного собрания со студентами руководителем практики от кафедры (иным уполномоченным должностным лицом деканата факультета); 2. Подготовка деканатами необходимой документации в организации и проекта приказа Академии (филиала) по практике; 3. Выдача студентам направлений на практику от центра «Карьера»/деканата
3	Этап прохождения практики	1. Прохождение практики согласно утвержденному графику учебного процесса и приказу в соответствии с программой практики; 2. Выполнение студентом программы практики; 3. Получение отзыва о прохождении практики с подписью руководителя и печатью организации, в которой практика

№ п/п	Этапы (периоды) практики	Вид работ
		пройдена.
4	Отчетный этап	1. Подготовка студентом отчета в соответствии с программой практики и требованиями к оформлению; 2. Сдача отчета в установленные сроки непосредственному руководителю практики от кафедры; 3. Защита отчета студентом согласно утвержденному расписанию

### **Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации практики используются формы текущего контроля:

Руководитель практики от Академии контролирует :

- а) график проведения практики
- б) выполнение индивидуального задания, выполняемого в период практики
- г) осуществляет контроль за соблюдением сроков проведения практики и соответствием ее содержания требованиям, установленным образовательной программой;

Промежуточная аттестация проводится в форме письменного отчета, за который предусмотрен зачет с оценкой (дифференцированный зачет)

### **Материалы текущего контроля успеваемости по практике**

Специальные оценочные средства успеваемости текущего контроля практики не предусмотрены

**В результате прохождения практики у студентов должны быть сформированы:**

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Планируемые результаты прохождения производственной практики
<p>ОТФ–код Н Стратегическое управление персоналом организации ТФ – Код Н/01.7 - Разработка системы стратегического управления персоналом организации ТФ–Код Н/02.7 Разрабатывать и внедрять стратегии и политики в управлении персоналом ОТФ-Код G Операционное управление персоналом и подразделением организации ТФ- Код G/01.7-Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения ТФ – Код G/02.7 - Реализация операционного управления персоналом и</p>	ПК-1.6	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы стратегического управления человеческими ресурсами - новейших методов и методик в области управления персоналом - современных отечественных и зарубежных практик - цифровых технологий <b>на уровне умений:</b> разрабатывает на основе анализа новейших методов и методик, современных отечественных и зарубежных практик и применяет современные методы и технологии управления персоналом <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для разработки современных методов и технологий управления персоналом</p>

<p>работы структурного подразделения</p> <p><b>ОТФ–код Н</b> Стратегическое управление персоналом организации <b>ТФ</b> – Код Н/01.7 - Разработка системы стратегического управления персоналом организации <b>ТФ</b>–Код Н/02.7 Разрабатывать и внедрять стратегии и политики в управлении персоналом <b>ОТФ-Код Г</b> Операционное управление персоналом и подразделением организации <b>ТФ</b>- Код G/01.7-Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения <b>ТФ</b> – Код G/02.7 - Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	<p>ПК-2.5.</p>	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы - командообразования, - развития лидерства, - управления межличностными отношениями - определения удовлетворенности работой <b>на уровне умений:</b> использует методы управления межличностными отношениями, формирования команды, развития лидерство, определения удовлетворенности работой <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для разработки методов управления межличностными отношениями, формирования команды, развития лидерство, определения удовлетворенности работой</p>
<p><b>ОТФ–код Н</b> Стратегическое управление персоналом организации <b>ТФ</b> – Код Н/01.7 - Разработка системы стратегического управления персоналом организации <b>ТФ</b>–Код Н/02.7 Разрабатывать и внедрять стратегии и политики в управлении персоналом <b>ОТФ-Код Г</b> Операционное управление персоналом и подразделением организации <b>ТФ</b>- Код G/01.7-Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения <b>ТФ</b> – Код G/02.7 - Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	<p>ПК-3.3</p>	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы - кадровой стратегии организации - социальной ответственности бизнеса <b>на уровне умений:</b> применяет принципы социальной ответственности при разработке и реализации кадровой стратегии организации <b>на уровне навыков :</b> сбор и обработка информации для разработки кадровой стратегии организации с учетом принципов социальной ответственности бизнеса</p>
<p><b>ОТФ–код Н</b> Стратегическое управление персоналом организации <b>ТФ</b> – Код Н/01.7 - Разработка системы стратегического управления персоналом организации <b>ТФ</b>–Код Н/02.7 Разрабатывать и внедрять стратегии и политики в управлении персоналом <b>ОТФ-Код Г</b> Операционное управление персоналом и подразделением организации <b>ТФ</b>- Код G/01.7-Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения <b>ТФ</b> – Код G/02.7 - Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	<p>ПК–4.3</p>	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы - стратегии управления человеческими ресурсами - оценки вклада системы управления персоналом в достижение стратегической цели организации <b>на уровне умений:</b> оценивает вклад системы управления персоналом в развитие организации и достижение ее стратегической цели <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и достижение ее стратегической цели</p>

<p><b>ОТФ–код Н</b> Стратегическое управление персоналом организации <b>ТФ</b> – Код Н/01.7 - Разработка системы стратегического управления персоналом организации <b>ТФ</b>–Код Н/02.7 Разрабатывать и внедрять стратегии и политики в управлении персоналом <b>ОТФ-Код G</b> Операционное управление персоналом и подразделением организации <b>ТФ</b>- Код G/01.7-Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения <b>ТФ</b> – Код G/02.7 - Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	<p>ПК – 5.3</p>	<p><b>на уровне знаний: теоретические вопросы</b> - политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала - формирования кадрового резерва <b>на уровне умений:</b> внедряет политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, формирования кадрового резерва <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации, необходимой для внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, формирования кадрового резерва</p>
<p><b>ОТФ–код Н</b> Стратегическое управление персоналом организации <b>ТФ</b> – Код Н/01.7 - Разработка системы стратегического управления персоналом организации <b>ТФ</b>–Код Н/02.7 Разрабатывать и внедрять стратегии и политики в управлении персоналом <b>ОТФ-Код G</b> Операционное управление персоналом и подразделением организации <b>ТФ</b>- Код G/01.7-Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения <b>ТФ</b> – Код G/02.7 - Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	<p>ПК-6.2</p>	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы - разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом, - стандартов деятельности подразделений и унификации процессов - электронного кадрового документооборота <b>на уровне умений:</b> внедряет корпоративные стандарты в области управления персоналом, стандарты деятельности подразделений и унификации процессов, обеспечивает применение электронного кадрового документооборота <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом, стандартов деятельности подразделений и унификации процессов, применения электронного кадрового документооборота</p>

### Основная литература

1. Кузьменко, Григорий Николаевич. Философия и методология науки [Электронный ресурс] : учебник для магистратуры / Г. Н. Кузьменко, Г. П. Отыцкий ; Рос.гос. соц. ун-т. - Электрон.дан. - М. :Юрайт, 2017. - 450 с.
2. Кузнецов, Игорь Николаевич. Основы научных исследований [Электронный ресурс] : учеб.пособие / И. Н. Кузнецов. - 3-е изд. - Электрон. дан. - М. : Дашков и К, 2017. - 282 с.

### АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

**Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика**

**Автор:** к.филос.наук, доцент, доцент социальных технологий Гриненко Т.Г..

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 «Управление персоналом»

**Профиль:** Стратегия и технологии HR-менеджмента

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** заочная

**Цель освоения дисциплины:** проводится в форме аудиторной и внеаудиторной, включая задания для самостоятельного выполнения работы в учреждениях системы государственного управления, государственных и негосударственных учреждений, системы управления в сфере бизнеса, научно-исследовательских институтах, в высших и средних учебных заведениях; обучающийся решает задачи, связанные с темой его магистерской диссертации (выпускной квалификационной работы)

#### **План прохождения практики:**

<b>№ п/п</b>	<b>Этапы (периоды) практики</b>	<b>Вид работ</b>
1	Подготовительный этап	1. Закрепление руководителей практики на кафедрах; 2. Определение баз практики (базы практики формируются деканатами факультетов с учетом темы диссертационного исследования); 3. Заключение договоров о прохождении практики.
2	Организационный этап	1. Проведение организационного собрания со студентами руководителями практики 2. Подготовка деканатами необходимой документации в организации и проекта приказа Академии (филиала) по практике; 3. Выдача студентам направлений на практику от центра «Карьера»/деканата
3	Этап прохождения практики	1. Прохождение практики согласно утвержденному графику учебного процесса и приказу в соответствии с программой практики; 2.Выполнение студентом программы практики; 3. Получение отзыва о прохождении практики с подписью руководителя и печатью организации, в которой практика пройдена.
4	Отчетный этап	1. Подготовка студентом отчета в соответствии с программой практики и требованиями к оформлению; 2. Сдача отчета в установленные сроки непосредственному руководителю практики от кафедры; 3. Защита отчета студентом согласно утвержденному расписанию

#### **Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

В ходе реализации практики используются формы текущего контроля:

Руководитель практики от Академии контролирует :

- график проведения практики
- выполнение индивидуального задания, разработанного в соответствии с планом – графиком работы по подготовке диссертации

- осуществляет контроль за соблюдением сроков проведения практики и соответствием ее содержания требованиям, установленным образовательной программой;

Промежуточная аттестация проводится в форме письменного отчета, за который предусмотрен зачет с оценкой (дифференцированный зачет)

**Материалы текущего контроля успеваемости по практике**

Специальные оценочные средства успеваемости текущего контроля практики не предусмотрены

**В результате прохождения практики у студентов должны быть сформированы:**

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Планируемые результаты прохождения производственной практики
<p><b>ПК-3</b> <b>ОТФ – код Н</b> Стратегическое управление персоналом организации <b>ТФ – Код Н/01.7 -</b> Разработка системы стратегического управления персоналом организации <b>ТФ – Код Н/02.7</b> Разрабатывать и внедрять стратегии и политики в управлении персоналом <b>ОТФ-Код G</b> Операционное управление персоналом и подразделением организации <b>ТФ-Код G/01.7-</b>Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения <b>ТФ – Код G/02.7 -</b> Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	ПК-3.3	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы - стратегическое управление человеческими ресурсами - социальной ответственности бизнеса <b>на уровне умений:</b> применяет принципы корпоративной социальной ответственности в процессе реализации кадровой стратегии организации <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для реализации кадровой стратегии организации на основе принципов корпоративной социальной ответственности</p>
<p><b>ОТФ – код Н</b> Стратегическое управление персоналом организации <b>ТФ – Код Н/01.7 -</b> Разработка системы стратегического управления персоналом организации <b>ОТФ-Код G</b> Операционное управление персоналом и подразделением организации <b>ТФ-Код G/01.7-</b>Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	ПК –4.3	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы - стратегии управления человеческими ресурсами - оценки вклада системы управления персоналом в достижение стратегической цели организации <b>на уровне умений:</b> оценивает вклад системы управления персоналом в развитие организации и достижение ее стратегической цели <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и достижение ее стратегической цели</p>
<b>ОТФ – код Н</b>	ПК –5.3	<b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы



<p>Стратегическое управление персоналом организации  <b>ТФ</b> – Код Н/01.7 - Разработка системы стратегического управления персоналом организации  <b>ТФ</b> – Код Н/02.7          Разрабатывать и внедрять стратегии и политики в управлении персоналом  <b>ОТФ-Код G</b>          Операционное управление персоналом и подразделением организации  <b>ТФ</b>-Код G/01.7-Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения  <b>ТФ</b> – Код G/02.7 - Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>		<p>- политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала          - формирования кадрового резерва  <b>на уровне умений:</b> внедряет политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, формирования кадрового резерва  <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации, необходимой для внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, формирования кадрового резерва.</p>
<p><b>ОТФ – код Н</b>          Стратегическое управление персоналом организации  <b>ТФ</b> – Код Н/01.7 - Разработка системы стратегического управления персоналом организации  <b>ТФ</b> – Код Н/02.7          Разрабатывать и внедрять стратегии и политики в управлении персоналом  <b>ОТФ-Код G</b>          Операционное управление персоналом и подразделением организации  <b>ТФ</b>-Код G/01.7-Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения  <b>ТФ</b> – Код G/02.7 - Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	<p>ПК-6.2</p>	<p><b>на уровне знаний:</b> теоретические вопросы          - разработки корпоративных стандартов в области управления персоналом,          - стандартов деятельности подразделений и унификации процессов          - электронного кадрового документооборота  <b>на уровне умений:</b> внедряет корпоративные стандарты в области управления персоналом, стандарты деятельности подразделений и унификации процессов, обеспечивает применение электронного кадрового документооборота  <b>на уровне навыков:</b> сбор и обработка информации для внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом, стандартов деятельности подразделений и унификации процессов, применения электронного кадрового документооборота</p>

### Основная литература

1. Горелов, Николай Афанасьевич. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: современный подход : учебник и практикум для академ. бакалавриата / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под ред. Н. А. Горелова ; С.-Петерб. гос. эконом.ун-т. - Электрон.дан. - М. :Юрайт, 2018. - 270 с.
2. Кузнецов, Игорь Николаевич. Основы научных исследований [Электронный ресурс] : учеб.пособие / И. Н. Кузнецов. - 3-е изд. - Электрон. дан. - М. : Дашков и К, 2017. - 282 с.