

# ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность образовательной программы 38.04.03-02 Управление персоналом организации

## Аннотация рабочей программы

дисциплины «Иностранный язык в профессиональной и научной деятельности»

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. единиц, 108 часов, форма промежуточной аттестации – зачет.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: практические – 51 часа; консультации – 2 часа; самостоятельная работа обучающегося составляет 57 час.

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

1. Modern communications.
2. High-tech startups.
3. New technologies.

# **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом**

**Направленность образовательной программы 38.04.03-02 Управление персоналом организации**

## **Аннотация рабочей программы**

**дисциплины «Корпоративная социальная ответственность»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. единиц, 144 часов, форма промежуточной аттестации – зачет.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные – 17 часа; практические – 34 часа; консультации – 2 часа; самостоятельная работа обучающегося составляет 91 час.

Учебным планом предусмотрено ИДЗ с объемом самостоятельной работы студента – 9 часов.

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

1. Концепции корпоративной социальной ответственности
2. Взаимодействие «бизнес – власть – общество» в рамках корпоративной социальной ответственности
3. Корпоративная социальная ответственность и стратегическое управление
4. Инструменты социально ответственного управления компанией
5. Социальная ответственность персонала

## **Аннотация рабочей программы дисциплины «Стратегическое управление персоналом организации»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. единиц, 144 часов, форма промежуточной аттестации – экзамен.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные – 17 часа; практические – 34 часа; самостоятельная работа обучающегося составляет 91 час.

Учебным планом не предусмотрено ИДЗ.

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

**Стратегическое управление персоналом как область науки и практики управления.** Сущность стратегического управления персоналом: стратегический анализ ситуации, выбор стратегии, стратегическое планирование, реализация и оценка результатов. Эволюция стратегического мышления и предпосылки проявления стратегического управления персоналом. Отличия между стратегическим и оперативным управлением персонала.

**Основные компоненты и этапы стратегического управления персоналом.** Формирование миссии и видения организации: концептуальное определение бизнеса организации (стратегическое видение, миссия, философия организации, функциональная модель). Процесс создания миссии и возможные трудности в ее разработке. Стратегические цели и процесс целеполагания. Классификация целей организации и их приоритеты. Становление долгосрочных стратегических целей, требования к целям. Понятие стратегии организации и алгоритм ее разработки. Трудности и ошибки в работе над стратегией. Стратегические проблемы развития производства и структура промышленности. Особенности выявления стратегических проблем. Специфические проблемы отраслей.

**Стратегический анализ внешней и внутренней среды.** Внешняя среда организации и методы ее анализа. Анализ внешней среды организации. Факторы внешней среды. Анализ макроокружения и его составляющие (PEST-анализ). Отраслевой и конкурентный анализ. Матрица конкурентных сил Портера. Анализ внутренней среды организации: стратегический потенциал и стратегические ресурсы организации. Факторы внутренней среды и их оценка. Сильные и слабые стороны организации. Анализ организационной культуры. Стратегическое партнерство. Комплексный анализ внешней и внутренней среды: комплексный анализ рынка, конкурентов и потенциала организации. Цели и этапы ситуационного анализа. Оценка применяемой стратегии. Методология и методика SWOT –анализа. Стратегический стоимостный анализ. Оценка силы конкурентной позиции организации.

**Стратегии организации: сущность и классификации.** Ключевые характеристики эффективной стратегии. Классификационные признаки стратегии. Базовые стратегии организации: стратегии роста, стратегии сокращения, комбинированные стратегии, стратегии концентрической, конгломерационной и синергетической диверсификации, стратегия горизонтальной интеграции (кооперации), опасность поглощения, стратегия вертикальной интеграции, снабженческая и сбытовая интеграция. Конкурентные стратегии организации: товарные и ценовые стратегии; стратегия лидерства за счет экономии на издержках; стратегия дифференциации; стратегия фокусирования, стратегия инноваций, стратегия оперативного реагирования, стратегия синергизма, стратегии поведения в конкурентной среде, отраслевые стратегии жизненного цикла. Функциональные стратегии: товарно-маркетинговая стратегия, стратегия управления персоналом, производственные стратегии, финансовые стратегии, стратегия внешне-экономической деятельности, стратегия научно-технического развития и технической политики организации.

**Стратегические альтернативы, процесс их формирования и методы оценки.** Понятие и типы стратегических альтернатив. Процесс разработки стратегических

альтернатив и стратегического выбора. Сравнительные характеристики стратегических решений. Разработка корпоративной стратегии на основе портфельного анализа: конкурентный стратегический подход, сценарии и модели развития, стратегический подход «Рост рынка – конкурентная позиция организации», стратегический подход на основе результатов SWOT- анализа. Анализ и оценка эффективности стратегий: методы оценки и выбора стратегии (метод стратегических соответствий, функционально-стоимостной анализ); технико-экономические расчеты и перспективный финансовый анализ в разработке стратегий – альтернатив; оценка возможности обеспечения организацией направлений деятельности полным набором ресурсов; оценка рентабельности (эффективности); оценка уровня конкуренции и степени благоприятности внешней среды.

**Стратегический маркетинг и стратегическое планирование.** Стратегический маркетинг и стратегии достижения конкурентных преимуществ: стратегический маркетинг и менеджмент. Система целевого стратегического маркетинга. Стратегии жизненного цикла продукта. Стратегии продвижения продукта и коммуникаций. Стратегическая сегментация среды организации, выделение стратегических зон хозяйствования. Понятие и место стратегического планирования в управлении. Типология стратегического планирования. Сценарное планирование. Процесс стратегического планирования. Зарубежная и отечественная практика стратегического планирования. Стратегический план и его структура. Разработка стратегических планов организации и стратегических программ развития. Использование показателей управленческого и финансового анализа для целей стратегического планирования. Бизнес-план как элемент стратегического планирования. Виды бизнес-плана. Общая характеристика разделов бизнес-плана. Стратегическое планирование в бизнес-плане. Значение бизнес-плана для малого и среднего бизнеса. Ограниченность бизнес-плана как инструмента развития.

**Реализация стратегии и стратегический контроль.** Процесс реализации стратегии: составляющие процесса реализации стратегии. Отличия реализации стратегии от реализации долгосрочного плана. Функции управления и факторы реализации стратегии. Условия реализации стратегии. Стратегическое управление человеческим потенциалом. Разработка систем материального поощрения, поддерживающих стратегию. Интеллектуальный капитал организации. Корпоративная культура и эффективная реализация стратегии. Создание корпоративной культуры, поддерживающей стратегию организации. Создание соответствия между стратегией и культурой. Осуществление стратегического лидерства. Создание климата и культуры, поддерживающих стратегию. Поддержание способности внутренней среды организации к адаптации и изменениям. Руководство процессом внесения коррективов стратегии.

**Стратегическое управление социальными и экономическими процессами.** Стратегическое управление персоналом в некоммерческих организациях: цели некоммерческих (бесприбыльных) организаций и корпораций. Финансирование и проблемы разработки стратегии. Методы оценки эффективности стратегий некоммерческих организаций. Стратегическое управление персоналом в государственном и муниципальном управлении: государственные и муниципальные стратегии и целевые программы социально-экономического развития. Индикаторы стратегических целевых программ развития Белгородской области. Стратегическое управление персоналом в организациях Белгородской области.

# **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом**

**Направленность образовательной программы 38.04.03-02 Управление персоналом организации**

## **Аннотация рабочей программы**

**дисциплины «Технологии управления персоналом и проектный менеджмент»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зач. единиц, 216 часов, форма промежуточной аттестации – экзамен.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные – 34 часа; практические – 34 часа; консультации – 5 часов; самостоятельная работа обучающегося составляет 143 часа.

Учебным планом предусмотрен курсовой проект с объемом самостоятельной работы студента – 54 часа.

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

1. Система управления персоналом организации.
2. Технологии формирования персонала.
3. Технологии управления и оценки персонала
4. Технологии развития персонала в организации.
5. История и концепция проектного менеджмента.
6. Разработка и обоснование проекта.
7. Функциональные области проектного менеджмента.

# **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом**

**Направленность образовательной программы 38.04.03-02 Управление персоналом организации**

## **Аннотация рабочей программы**

**дисциплины «Современные технологии лидерства и управления командой»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. единиц, 144 часов, форма промежуточной аттестации – зачет.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные – 34 часа; практические – 34 часа; консультации – 3 часа; самостоятельная работа обучающегося составляет 73 часа.

Учебным планом предусмотрено ИДЗ с объемом самостоятельной работы студента – 9 часов.

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

1. Концептуальные основы изучения лидерства в современном обществе.
2. История зарождения и развития психологии лидерства.
3. Личностные характеристики лидера и механизмы выдвижения в лидеры.
4. Понятие команды, типы команд.
5. Социально-психологическая структура команды.
6. Формирование эффективных команд.
7. Технологии управления деятельностью команды.

# **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом**

**Направленность образовательной программы 38.04.03-02 Управление персоналом организации**

## **Аннотация рабочей программы**

**дисциплины "Информационные системы и технологии в управлении персоналом"**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. единиц, 144 часов, форма промежуточной аттестации – зачет.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные 17. лабораторные – 34 часа; консультации – 2 часа; самостоятельная работа обучающегося составляет 89 час.

Предусмотрено выполнение ИДЗ

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

Принципы формирования нормативно-справочной информации автоматизированных информационных систем

Автоматизация оформления трудовых отношений

Автоматизация начисления заработной платы

Автоматизация начисления прочих выплат

Автоматизация начисления по договорам гражданско-правового характера

Автоматизация удержаний из начисленных доходов

Автоматизация учета расчета страховых взносов

Автоматизация бухгалтерского и налогового учета расчетов

Закрытие периода. Автоматическое составление отчетных форм

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**  
**Управление персоналом организации**  
**Направление 38.04.03 Управление персоналом**

**Аннотация рабочей программы**

**дисциплины «Теория и практика кадровой политики организации»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зач. единиц, 216 часов, форма промежуточной аттестации – экзамен.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные – 34 часа; практические – 34 часа; самостоятельная работа обучающегося составляет 143 часа.

Учебным планом предусмотрено расчетно-графическое задание с объемом самостоятельной работы студента – 18 часов.

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

1. Кадровая политика организации: цели и направления
2. Виды кадровой политики
3. Стратегическое управление персоналом организации
4. Технология подбора, отбора и найма конкурентоспособного персонала
5. Использование интеллектуального капитала персонала в организации.
6. Оценка интеллектуального капитала персонала в организации
7. Прием на работу как кадровая процедура
8. Критерии эффективности кадрового планирования

## **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом**

**Направленность образовательной программы 38.04.03-02**

**Управление персоналом организации**

### **Аннотация рабочей программы**

**дисциплины «Современное трудовое законодательство и кадровая безопасность»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зач. единиц, 180 часов, форма промежуточной аттестации – экзамен.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные – 34 часа; практические – 34 часа; консультации – 5 часов; самостоятельная работа обучающегося составляет 107 часа.

Учебным планом предусмотрено индивидуальное домашнее задание с объемом самостоятельной работы студента – 9 часов.

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

1. Современное трудовое законодательство.
2. Кадровая безопасность как одно из основных направлений корпоративной безопасности организации.
3. Рискообразующие факторы и угрозы кадровой безопасности организации.
4. Объекты обеспечения кадровой безопасности организации.
5. Система обеспечения кадровой безопасности организации.
6. Роль руководителей организации, кадровой службы, службы безопасности в обеспечении кадровой безопасности организации.
7. Стратегии обеспечения кадровой безопасности организации.
8. Особенности противодействия основным угрозам противоправных и недобросовестных действий персонала организации.

## **Аннотация рабочей программы дисциплины «Технологии рекрутмента»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зач. единиц, 180 часов, форма промежуточной аттестации – экзамен.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные – 34 часа; практические – 34 часа; самостоятельная работа обучающегося составляет 107 часа.

Учебным планом предусмотрено ИДЗ с объемом самостоятельной работы студента – 9 часов, (ИДЗ).

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

**Теоретические основы подбора, отбора и найма персонала.** Понятие «отбор», «подбор» и «найм» персонала. Понятие «рекрутмент» и его сущность. Сравнительный анализ понятий «отбор», «подбор», «найм» с понятием «рекрутмент». История становления профессионального подбора. История становления отбора и найма как области практики. Основные цели и задачи отбора при найме. Кадровый маркетинг. Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда. Рекрутмент как инструмент кадровой политики организации. Классификация рекрутинговых услуг. Инструкция рекрутера. Этапы становления рекрутмента в России. Основные направления и перспективы развития рекрутингового бизнеса в России. Кадровые агентства на российском рынке.

**Концепция и принципы подбора, отбора и найма персонала.** Основные направления отбора и найма как науки. Концепция управления персоналом, концепция человеческих ресурсов, концепция отбор и найма. Принципы отбора и найма персонала. Научно-методические принципы подбора персонала. Планирование рекрутмента. Внутренний и внешний рекрутмент.

**Алгоритм технологии рекрутмента персонала.** Анализ потребности в кадрах. Определение содержания и требования работы. Определение основных источников поступления кандидатов. Внутренние и внешние источники информации, обеспечивающие организации эффективный поиск кандидатов на вакансию. Сравнительный анализ различных источников. Использование услуг кадровых агентств. Использование СМИ и сети интернет для поиска кандидатов. Документы, необходимые для организации эффективного поиска персонала. Профессиональный отбор через оценку кандидатов. Структура и методы профессионального подбора в организацию. Выбор методик набора кадров. Введение в должность.

**Факторы, влияющие на технологию эффективного рекрутмента персонала.** Анализ внешнего рынка рабочей силы. Зависимость технологии рекрутмента персонала от факторов внешней среды. Влияние на подбор, отбор и найм внутренних факторов. Оценка эффективности технологии рекрутмента в организации. Перечень ошибок при подборе кандидатов. Анализ текучести кадров. Расчет эффективности рекрутмента.

**Технология изучения кандидатов на вакантное место.** Анализ деятельности на рабочем месте. Составление описания вакансии. Составление портрета кандидата. Составление задания на закрытие вакансии. Методы поиска кандидатов на вакантное место. Источники поиска кандидатов. Новые технологии в предварительном отборе кандидатов. Поиск и привлечение кандидатов: публикации объявлений, реклама. Правила составления эффективного объявления о вакансии. Контент-анализ заявительных документов. Специфика удаленного поиска и отбора кандидатов.

**Базовые технологии рекрутмента персонала.** Технологизация рекрутмента персонала. Классификация технологий рекрутмента персонала. Технология массового подбора персонала. Executive Search; Head hunting; Selection Recruitment (классический рекрутмент); Executive Recruitment; Graduate Recruitment; Permanent Recruitment. Скрининг. Аутплейсмент: основные этапы и преимущества для работодателя, и

соискателя. Аутсорсинг как актуальное направление рекрутмента Работа с кадровым резервом.

**Отбор резюме персонала.** Отбор и обзор резюме кандидатов на вакантную должность. Анализ резюме кандидатов на вакантную должность. Квалификационные вопросы. Техника работы с возражениями. Привлечение кандидатов по рекомендациям. Проверка рекомендаций. Технологические особенности массового (проектного) рекрутмента.

**Типы интервью и методика их проведения.** Цели интервью. Структура интервью. Подготовка к интервью. Виды интервью. Телефонное интервью. Личное интервью. Биографическое интервью. Интервью по компетенциям. Критериальное интервью. Свободное интервью. Стрессовое интервью. Кейс-интервью. Типы вопросов на интервью. Проверка знания английского языка. Специфика вербального и невербального поведения на интервью. Завершение интервью. Подготовка кандидата и линейного руководителя к первому интервью. Подготовка кандидата ко второму (финальному) интервью. Презентация кандидата. Организация собеседования. Обратная связь от кандидата после интервью. Комментарии по ходу интервью. Обратная связь от линейного руководителя после интервью. Принятие решения о выходе на работу.

**Assessment center: технология оценки и развития персонала.** Особенности проведения оценки кандидатов: индивидуальная оценка (ассесмент), групповая оценка (ассесмент-центр / центр оценки и развития). Оценка 360°. Специфика онлайн-оценки. Типология тестов, применяемых при отборе персонала. Типология тестов, применяемых при отборе персонала. Деловая игра как метод профессиональных проб. Профессиональное и психологическое тестирование. Принятие решения по вакансии. Предложение о работе. Обсуждение итоговых условий с кандидатом. Технология отказов кандидатам. Оформление закрытия вакансии. Презентация кандидата внутреннему клиенту. Оформление закрытия вакансии. Получение рекомендаций. Ловушки для кандидата и рекрутера.

**Виды найма и их применение.** Прием на работу, порядок оформления при найме. Принципы организации работы по найму персонала в организации. Виды найма. Разновидности временного найма персонала. Испытательный срок. Последовательность действий на этапе найма. Особенности найма различных категорий персонала.

**Технология организации найма персонала.** Документальное обеспечение найма: оформление заявления о приеме на работу, оформление записи в трудовой книжке, личной карточке, личном деле, приказы и другие распорядительные документы, сопровождающие найм персонала в организациях. Организация найма на российских предприятиях. Особенности отбора и найма на зарубежных предприятиях. Отбор и наем кандидатов на интернациональных предприятиях. Трансформация рекрутмента.

**Технология сотрудничества с рекрутинговым агентством.** Понятие и виды кадровых агентств. Договорные отношения с рекрутинговым агентством. Сотрудничество с рекрутинговыми агентствами: договорные отношения, постановка задачи и консультирование, алгоритм подбора персонала, адаптация и сопровождение. Критерии оценки эффективности функционирования кадрового агентства: показатель «повторного бизнеса», «средних издержек», «заключенных/неотработанных контактов», «доли в общих затратах клиента на рекрутинговые услуги», «эксклюзивности», «нового клиента», «удержания клиента», «новой услуги». Расчет указанных показателей.

# **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом**

**Направленность образовательной программы 38.04.03-02 Управление персоналом организации**

## **Аннотация рабочей программы**

**дисциплины «Методология научных исследований в управлении персоналом»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зач. единиц, 180 часов, форма промежуточной аттестации – экзамен.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные – 17 часа; практические – 34 часа; консультации – 4 часа; самостоятельная работа обучающегося составляет 125 час.

Учебным планом предусмотрено ИДЗ с объемом самостоятельной работы студента – 9 часов.

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

1. Научное исследование: понятие, классификация. Постановка проблемы исследования
2. Организационные формы научно-исследовательской деятельности в Российской Федерации
3. Методология и методика научного исследования
4. Планирование и организация процесса исследования систем управления персоналом
5. Фактологическое обеспечение исследования систем управления персоналом
6. Методы исследования систем управления персоналом
7. Обработка и анализ эмпирических данных
8. Подготовка аналитических материалов по результатам проведения научного исследования
9. Управление интеллектуальной собственностью

# **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

## 38.04.03 Управление персоналом

Профиль подготовки:  
38.04.03-01 Управление персоналом организации

### **Аннотация рабочей программы дисциплины «Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5зач. единиц, 180 часов, форма промежуточной аттестации – экзамен.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные – 34 часа; практические – 34 часа; индивидуальное домашнее задание. Самостоятельная работа обучающегося составляет 107 часов.

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

1. Философия управления персоналом в современных условиях
2. Концепция кадрового менеджмента в условиях кризиса
3. Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом
4. Экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации
5. Организационно-экономические нормативы и анализ трудовых показателей организации
6. Анализ, планирование и управление расходами на персонал организации
7. Анализ, планирование и управление производительностью труда персонала
8. Функционально-стоимостной анализ функционирования системы управления персоналом организации и деятельности ее персонала
9. Аудит и контроллинг персонала в системе управления персоналом
10. Оценка деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков
11. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации

# **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом**

**Направленность образовательной программы 38.04.03-02 Управление персоналом организации**

## **Аннотация рабочей программы**

**дисциплины "Организация кадрового делопроизводства и кадрового учета"**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. единиц, 144 часов, форма промежуточной аттестации – зачет.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные 34, практические – 34 часа; консультации – 2 часа; самостоятельная работа обучающегося составляет 73 час.

Предусмотрено выполнение ИДЗ

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

1. Теоретические основы документационного обеспечения управления
2. Документирование и оформление документации
3. Организация документооборота и технологии делопроизводства
4. Информационно-документационное обеспечение деятельности организации
5. Документирование основных кадровых процессов
6. Организация работы с документами, содержащими конфиденциальные сведения

## **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом**

**Направленность образовательной программы 38.04.03-02 Управление персоналом организации**

### **Аннотация рабочей программы**

**дисциплины «Управление корпоративной культурой»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. единиц, 108 часов, форма промежуточной аттестации – зачет.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные – 17 часа; практические – 34 часов; консультации – 3 часа; самостоятельная работа обучающегося составляет 55 часа.

Учебным планом предусмотрено ИДЗ с объемом самостоятельной работы студента – 9 часов.

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

1. Корпоративная культура в системе менеджмента организации.
2. Технологии диагностики корпоративной культуры организации.
3. Технологии формирования и развития корпоративной культуры.
4. Технологии управления корпоративной культурой организации.
5. Инновационные аспекты управления корпоративной культурой.

# **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом**

**Направленность образовательной программы 38.04.03-02 Управление персоналом организации**

## **Аннотация рабочей программы**

**дисциплины "Развитие персонала и карьерный менеджмент"**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зач. единиц, 180 часов, форма промежуточной аттестации – диф.зачет.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные 34, практические – 34 часа; консультации – 2 часа; самостоятельная работа обучающегося составляет 109 час.

Предусмотрено выполнение ИДЗ

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

1. Кадровый менеджмент и развитие персонала
2. Развитие персонала и карьерный менеджмент
3. Технологии эффективного кадрового менеджмента
4. Технологии повышения качества персонала
1. Инноватика кадрового менеджмента в XXI веке
6. Концептуальные основы карьерного менеджмента

# **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

## 38.04.03 Управление персоналом

Профиль подготовки:  
38.04.03-01 Управление персоналом организации

### **Аннотация рабочей программы дисциплины «Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зач. единиц, 216 часов, форма промежуточной аттестации – экзамен.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные – 34 часа; практические – 34 часа; курсовая работа. Самостоятельная работа обучающегося составляет 143 часа.

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

1. Теоретические основы оценки персонала
2. Проектирование и внедрение системы оценки персонала в организации
3. Аттестация персонала
4. Оценка персонала по результатам труда
5. Традиционные методы оценки персонала
6. Современные методы оценки персонала
7. Оценка интеллекта, креативности и познавательных способностей
8. Диагностика личности и межличностных отношений
9. Проективная диагностика личности

# **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

## 38.04.03 Управление персоналом

Профиль подготовки:  
38.04.03-01 Управление персоналом организации

### **Аннотация рабочей программы дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зач. единиц, 216 часов, форма промежуточной аттестации – экзамен.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные – 34 часа; практические – 34 часа; курсовая работа. Самостоятельная работа обучающегося составляет 143 часа.

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

1. Сущность мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2. Теории и концепции трудовой мотивации и стимулирования и тенденции их развития
3. Методические подходы к исследованию мотивации
4. Специфика процесса мотивации трудовой деятельности
5. Реализация процесса стимулирования трудовой деятельности
6. Сущность и специфика формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
7. Разработка системы материального стимулирования.
8. Разработка системы нематериального стимулирования.
9. Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

# **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом**

**Направленность образовательной программы 38.04.03-02 Управление персоналом организации**

## **Аннотация рабочей программы**

### **дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. единиц, 144 часов, форма промежуточной аттестации – зачет.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные – 17 часа; практические – 34 часа; консультации – 2 часа; самостоятельная работа обучающегося составляет 91 час.

Учебным планом предусмотрено ИДЗ с объемом самостоятельной работы студента – 9 часов.

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

1. Теоретические основы кадрового консалтинга и аудита
2. Субъекты и объекты консультирования
3. Методология и методика кадрового консалтинга и аудита
4. Стадии и этапы консультационного процесса
5. Разработка консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита
6. Технологии кадрового аудита и контроллинга персонала
7. Ценовые стратегии в консалтинге
8. Маркетинг консалтинговых услуг

# **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом**

**Направленность образовательной программы 38.04.03-02 Управление персоналом организации**

## **Аннотация рабочей программы**

**дисциплины «Технологии управления конфликтами и стрессами»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зач. единицы, 72 часа, форма промежуточной аттестации – зачет.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные – 17 часов; практические – 17 часов; консультации – 2 часа; самостоятельная работа обучающегося составляет 36 часов.

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

1. История конфликтологии
2. Теоретические основы конфликтологии
3. Динамические переменные конфликта и внутриличностные конфликты
4. Социальные конфликты

# **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом**

**Направленность образовательной программы 38.04.03-02 Управление персоналом организации**

## **Аннотация рабочей программы**

**дисциплины «Управление социально-психологическим климатом коллектива»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зач. единицы, 72 часа, форма промежуточной аттестации – зачет.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные – 17 часов; практические – 17 часов; консультации – 2 часа; самостоятельная работа обучающегося составляет 36 часов.

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

1. Социально-психологический климат: сущность и характеристика
2. Показатели социально-психологического климата в коллективе
3. Управляемые социально-психологические параметры коллектива
4. Формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**  
**Управление персоналом организации**  
**Направление 38.04.03 Управление персоналом**

**Аннотация рабочей программы**

**дисциплины «Современные проблемы управления занятостью»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зач. единицы, 72 часа, форма промежуточной аттестации – зачет.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные – 17 часов; практические – 17 часов; самостоятельная работа обучающегося составляет 36 часов.

Учебным планом по данной дисциплине письменные работы не предусмотрены.

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

1. Основные направления государственной политики занятости населения. ФЗ «О занятости населения в РФ»
2. Проблемы занятости населения, спрос и предложение рабочей силы
3. Безработица, ее структура, причины и последствия
4. Государственное регулирование рынка труда
5. Социальное партнерство как система регулирования социально трудовых отношений
6. Социальная защита на региональном рынке труда
7. Роль МОТ в регулировании рынка труда
8. Зарубежный опыт управления занятостью населения

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**  
**Управление персоналом организации**  
**Направление 38.04.03 Управление персоналом**

**Аннотация рабочей программы**

**дисциплины «Рынок труда и политика занятости»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зач. единицы, 72 часа, форма промежуточной аттестации – зачет.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды занятий: лекционные – 17 часов; практические – 17 часов; самостоятельная работа обучающегося составляет 36 часов.

Учебным планом по данной дисциплине письменные работы не предусмотрены.

Дисциплина предусматривает изучение следующих основных разделов:

1. Основные направления государственной политики занятости населения. ФЗ «О занятости населения в РФ»
2. Проблемы занятости населения, спрос и предложение рабочей силы
3. Безработица, ее структура, причины и последствия
4. Государственное регулирование рынка труда
5. Социальное партнерство как система регулирования социально трудовых отношений
6. Социальная защита на региональном рынке труда
7. Роль МОТ в регулировании рынка труда
8. Зарубежный опыт управления занятостью населения