

АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЕЙ)
основной профессиональной образовательной программы высшего образования –
программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент,
направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами»

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.01 Философия и методология науки

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные	Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
УК-1	УК-1.1	Критически анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.
УК-1	УК-1.2	Проводит научные исследования в профессиональной сфере на высоком философско-методологическом уровне.
УК-1	УК-1.3	На основе системного подхода ориентируется в перспективных направлениях профильных отраслей науки, актуальных проблемах теории и практики в профессиональной сфере и путях их решения.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – развитие у обучающихся методологической культуры мышления, критического способности к критическому анализу проблемных ситуаций, понимания особенностей научного познания, его возможностей и ограничений, специфики юридического знания и способов его получения и обоснования на высоком философско-методологическом уровне и системного подхода.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- основные понятия методологического анализа научной деятельности;
- историческое развитие методологической рефлексии научного познания;

уметь:

- критически анализировать методологические основания конкретных научно-исследовательских работ и проблемные ситуации при проведении исследований;
- применять системных подход и проводить научные исследования на высоком философско-методологическом уровне;

владеть:

- применять полученные знания по философии и методологии науки в собственной научно-исследовательской деятельности;
- осуществлять критический анализ проблемных ситуаций для решения исследовательских и профессиональных задач.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

Виды учебной работы	Формы обучения		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108		
Контактная работа:	64	52	14

Занятия лекционного типа	32	26	6
Занятия семинарского типа	32	26	8
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	9	0	4
Самостоятельная работа (СР)	44	56	90

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Теоретические проблемы науки как особого типа гуманитарной практики
2. Теоретические проблемы классической парадигмы наук
3. Методологические особенности неклассических форм науки

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.02 Управление проектами

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные	Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
	Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
УК-1	УК-1.4	Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации, выбирает методы критического анализа, адекватные проблемной ситуации, и определяет достоверность получаемой информации, разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на общий результат планируемой деятельности.
УК-2	УК-2.1	Определяет проблему, на решение которой направлен проект, цель и задачи проекта, приоритеты, результаты, этапы, ресурсы и ограничения в реализации проекта, способы и этапы решения конкретных задач проекта.
УК-2	УК-2.2	Разрабатывает план его реализации, контролировать его исполнение, управлять им на всех этапах жизненного цикла, оценивать эффективность его реализации.
УК-2	УК-2.3	Представляет и обсуждает результаты реализации проекта (отдельных его этапов) в различных формах.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – усвоение знаний об основах управления проектами, о классификации проектов, организационной структуре управления проектами, сетевых моделях, сетевых матрицах, матрицах разделения административных задач управления проектами, информационно-технологических моделях, структуре разбиения работ по реализации проекта, управлению качеством проектов.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;
- этапы жизненного цикла проекта;
- современную концепцию управления проектами;
- разновидности проектного управления;
- основные принципы выбора организационной структуры управления проектами;
- инструменты моделирования информационно-технологических связей работ по проекту;
- процессы управления качеством проектов, методы обеспечения качества и методы контроля качества;

уметь:

- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в сфере управления проектами;
- осуществлять критический анализ сферы управления проектами, в том числе проблемных ситуаций, и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании;
- анализировать коммуникационные процессы в сфере управления проектами и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;
- осуществлять выработку стратегии действий для решения задач, связанных с реализацией проекта;
- разрабатывать программы осуществления позитивных изменений в сфере управления проектами и оценивать их эффективность;
- планировать операционную деятельность в сфере управления проектами;
- представлять и обсуждать результаты реализации проекта (отдельных его этапов) в различных формах;

владеть:

- методами реализации основных управленческих функций применительно к сфере управления проектами (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);
- методами разработки и реализации управленческих программ;
- современным инструментарием управления проектами;
- методами управления операциями;
- навыками деловых коммуникаций, необходимых для решения задач управления проектами.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144		
Контактная работа:	64	52	14
Занятия лекционного типа	32	26	6
Занятия семинарского типа	32	26	8
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: экзамен	36	36	9
Самостоятельная работа (СР)	44	56	121

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Основы системного подхода к управлению проектами и программами
2. Экономические основы проекта
3. Задачи и структура планирования проекта
4. Методы сетевого анализа в управлении проектами
5. Формирование финансовых ресурсов проектов
6. Управление коммуникациями проекта
7. Эффективность реализации проекта
8. Управление проектными рисками

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.03 Управление командой

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные	Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
УК-3	УК-3.1	Подбирает и формирует команду, распределяет обязанности, функции, задачи между ее членами, определяет конкретных исполнителей, руководить их работой, координирует и контролирует работу членов команды.
УК-3	УК-3.2	Определяет правила командной работы, способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды, стратегию взаимодействия членов команды, устанавливает разные виды коммуникации для руководства командой и достижения поставленной цели, решает конфликтные ситуации, возникшие в ходе работы команды.
УК-3	УК-3.3	Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленных целей, расставляет приоритеты и изменяет стратегию работы в зависимости от ситуации.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – сформировать систему знаний о механизмах, фактах и закономерностях формирования команд, усвоить сущность и методы решения проблем управления командой.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- сущность и методы формирования и управления командой;
- способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды;
- стратегию взаимодействия членов команды;
- виды коммуникации для руководства командой и достижения поставленной цели;
- конфликтные ситуации, возникшие в ходе работы команды;

уметь:

- управлять гармонизацией целей и развитием команды;
- подбирать и формировать команду;
- распределять обязанности, функции, задачи между ее членами;
- определять конкретных исполнителей, руководить их работой;
- координировать и контролировать работу членов команды;
- применять инструменты командообразования;
- управлять конфликтами и стрессами в команде;
- рассчитывать экономическую и социальную эффективность команды;
- соблюдать нормы этики делового общения;
- внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру;

владеть:

- методами и приемами управления командой;

- способами мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды;
- навыками внедрения командной стратегии взаимодействия членов команды;
- видами коммуникации для руководства командой и достижения поставленной цели;
- способами решения конфликтных ситуаций, возникшие в ходе работы команды.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144		
Контактная работа:	48	38	14
Занятия лекционного типа	16	12	6
Занятия семинарского типа	32	26	8
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: экзамен	36	36	9
Самостоятельная работа (СР)	60	70	121

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Понятие команды, типы команд
2. Формирование эффективных команд
3. Формирование структуры команды
4. Этапы развития команды
5. Инструменты командообразования. Управление конфликтами и стрессами в процессе командообразования
6. Оценка результативности команды

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.04 Профессиональные коммуникации на русском языке

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные	Коммуникация	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
УК-4	УК-4.1	Применяет современные коммуникативные технологии на русском языке для академического и профессионального взаимодействия

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – овладение студентами необходимым и достаточным уровнем коммуникативной компетенции для решения социально-коммуникативных задач в различных областях профессиональной и научной деятельности при общении на русском языке.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- основы общей теории коммуникации;
- особенности деловых и научных коммуникаций;
- социальные, психологические и этические основы деловых и научных коммуникаций;
- теоретические основы основных видов деловых и научных коммуникаций;

уметь:

- использовать положения психологии общения и этики в сфере деловых и научных коммуникаций;
- осуществлять основные виды деловых и научных коммуникаций в профессиональной сфере;
- осуществлять деловые и научные коммуникации с учетом социально-культурных различий;
- осуществлять научные коммуникации в процессе проведения научного исследования, а также презентации его результатов;

владеть:

- готовностью к коммуникации в устной и письменной форме в сфере деловых и научных коммуникаций для решения задач профессиональной деятельности;
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада в процессе деловых и научных коммуникаций;
- способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования в процессе деловых и научных коммуникаций.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108		
Контактная работа:	32	26	8
Занятия лекционного типа	0	0	0
Занятия семинарского типа	32	26	8
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет	9	0	4
Самостоятельная работа (СР)	76	82	96

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Теоретические основы деловых коммуникаций
2. Технология деловых коммуникаций
3. Теоретические основы научных коммуникаций
4. Технология научных коммуникаций

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.05 Профессиональные коммуникации на иностранном языке

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные	Коммуникация	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
УК-4	УК-4.2	Применяет современные коммуникативные технологии на иностранном языке (языках) для академического и профессионального взаимодействия

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – овладение студентами необходимым и достаточным уровнем коммуникативной компетенции для решения социально-коммуникативных задач в различных областях профессиональной и научной деятельности при общении на иностранном языке с зарубежными партнерами.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- грамматический строй иностранного (английского) языка;
- основы синтаксиса иностранного (английского) языка;
- основы стилистики иностранного (английского) языка;
- правила перевода с иностранного (английского) языка на русский и обратно;
- иностранную (англоязычную) терминологию профессиональной сферы;

уметь:

- говорить, читать, воспринимать на слух английскую речь;
- переводить устный и письменный текст на английском языке на русский язык и обратно;
- осуществлять деловые и научные коммуникации на иностранном языке с применением современных коммуникативных технологий;

владеть:

- практическими навыками чтения, говорения, аудирования и перевода;
- практическими навыками коммуникации в устной и письменной форме на иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности;
- практическими навыками чтения и перевода профессиональной литературы, а также делового общения в профессиональной сфере.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

Виды учебной работы	Формы обучения		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	6/216		
Контактная работа:	64	52	16
Занятия лекционного типа	0	0	0
Занятия семинарского типа	64	52	16

Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет	0	0	8
Самостоятельная работа (СР)	152	164	192

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Decision making
2. Business planning
3. Quality management
4. Project management

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.06 Межкультурные коммуникации

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные	Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
УК-5	УК-5.1	Адаптируется к условиям работы в составе многоэтнических и поликонфессиональных групп.
УК-5	УК-5.2	Конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения поставленных задач и усиления социальной интеграции, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
УК-5	УК-5.3	Способен преодолевать коммуникативные, образовательные, этнические, конфессиональные барьеры для межкультурного взаимодействия и толерантно вести себя в поликультурном социуме (группе).

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – ознакомление студентов с современными научными и практическими проблемами, связанными с межкультурной коммуникацией.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- основы теории межкультурных коммуникаций;
- основные закономерности процесса межкультурной коммуникации;
- основные направления формирования гармоничных межкультурных коммуникаций;
- специфику проявлений культурных различий в социальной работе;
- методы просвещения в области профилактики ксенофобии и формирования культуры мира;

уметь:

- ориентироваться в типах различных культур, культурных традиций, ценностей и норм;
- работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- использовать полученные знания для развития своего профессионального и культурного потенциала;
- дифференцировать фактор межкультурной коммуникации в профессиональной деятельности;
- учитывать культурные различия и их проявление в профессиональной деятельности;

владеть:

- методами сравнительного анализа различных типов культур, культурных традиций, ценностей и норм;
- навыками работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- навыками межкультурной и общечеловеческой коммуникации, работы в команде;

- методы просвещения в области профилактики ксенофобии и формирования культуры мира.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108		
Контактная работа:	32	28	8
Занятия лекционного типа	16	14	4
Занятия семинарского типа	16	14	4
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет	0	0	4
Самостоятельная работа (СР)	76	80	96

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Культура. Ценности и нормы культуры.
2. Сущность и формы межкультурной коммуникации. Виды межкультурной коммуникации.
3. Коммуникация в разных культурах. Этнонациональные аспекты культуры
4. Межкультурные различия при употреблении языка
5. Культурная идентичность и национальный характер как центральные понятия межкультурной коммуникации
6. Теоретико-прикладной аспект межкультурной коммуникации
7. Профилактика ксенофобии и развитие культуры мира

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.07 Психология профессионального самоопределения

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные	Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
УК-6	УК-6.1	Определяет уровень самооценки и уровень притязаний, приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста.
УК-6	УК-6.2	Оценивает собственные личные и профессиональные качества и ресурсы, выбирать цели личностного и профессионального развития, способы их достижения и преодоления личностных ограничений на пути достижения поставленной цели, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития.
УК-6	УК-6.3	Ориентируется на рынке труда и образовательных услуг, оценивает его требования для выстраивания траектории собственного профессионального роста.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – ознакомление студентов с теоретическими основами профессионального самоопределения, основными направлениями профориентации, методами формирования готовности к выбору профессии.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- категориальный аппарат дисциплины, сущность профессионального самоопределения, стратегию обоснованного выбора профессии;
- особенности проявления психики человека в различных ситуациях выбора профессии; возможные ошибки и затруднения при выборе профессии;
- правила выбора профессии; определения и психологическое содержание категорий: профессия, специальность, должность; отрасли экономики; подходы к классификации профессий;
- психофизиологические и психологические особенности личности, связанные с выбором профессии;
- сущность и этапы выполнения профессиональных проб;

уметь:

- анализировать профессиональную деятельность по основным признакам;
- самостоятельно использовать несложные методы профориентации и профконсультации,
- проводить профинформационную, просветительскую, обучающую и консультативную работу;
- ориентируется на рынке труда и образовательных услуг;

владеть:

- навыками проведения мероприятий, активизирующих личность на различных этапах профессионального самоопределения;

- навыками выстраивания траектории собственного профессионального роста;
- информацией о профессиях по всем классам, методиками выявления профессиональных склонностей, способностей, ценностных ориентиров, методиками содействия профессиональному самоопределению.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108		
Контактная работа:	48	38	14
Занятия лекционного типа	16	12	6
Занятия семинарского типа	32	26	8
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет	0	0	4
Самостоятельная работа (СР)	60	70	90

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Профессиональное самоопределение в контексте социализации личности
2. Профессиональная психодиагностика. Проблема соответствия человека и профессии
3. Инновационные методы организации и проведения работы по активизации профессионального самоопределения

**АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.08 Актуальные проблемы экономической теории**

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Общепрофессиональные	-	ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления.
	-	ОПК-5. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ОПК-1	ОПК-1.1	Решает профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической теории и инновационных подходов.
ОПК-5	ОПК-5.1	Обобщает и критически оценивает научные исследования в менеджменте и смежных областях.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – расширить и углубить знания студентов в области микроэкономического и макроэкономического анализа и научить их использовать полученные знания в профессиональной деятельности.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- основные понятия, категории и инструменты экономической теории;
- закономерности функционирования современной экономики;
- современные экономические концепции, понимать основные макроэкономические проблемы российской экономики, в том числе имеющие непосредственное отношение к функционированию ее инновационной системы, такие, как потребление, сбережения и рынки капитальных активов, инвестиции и налогообложение, стабильность финансовой системы, экономические кризисы и макроэкономическая политика, видеть их многообразие и взаимосвязь с процессами, происходящими в обществе;
- основные результаты новейших исследований, опубликованные в ведущих профессиональных журналах по экономическим проблемам;
- основные инструменты микроэкономического моделирования деятельности фирмы;
- закономерности функционирования современной экономики в условиях наличия государственного долга; основные результаты новейших исследований, опубликованные в ведущих профессиональных журналах по проблемам государственного долга; современные программные продукты, необходимые для моделирования последствий государственного долга;

уметь:

- анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты;

- творчески подходить к решению поставленных задач;
- грамотно применять полученные знания в работе с коллективом;
- разбираться в соответствующих моделях и инструментах экономического анализа, использовать аналитические инструменты, применяемые в современной экономике;
- применять современный математический инструментарий для микроэкономического моделирования деятельности фирмы;
- применять современный математический инструментарий для моделирования последствий государственного долга; использовать современное программное обеспечение для моделирования последствий государственного долга; формировать прогнозы последствий государственного долга для экономики;

владеть:

- категорийным и понятийным аппаратом дисциплины;
- культурой экономического мышления
- навыками экономического моделирования с применением современных инструментов;
- навыками самостоятельной исследовательской работы;
- навыками экономического мышления и использовать их при принятии решений;
- методами построения моделей последствий государственного долга; навыками самостоятельной исследовательской работы; навыками макроэкономического моделирования последствий государственного долга с применением современных инструментов.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108		
Контактная работа:	48	32	12
Занятия лекционного типа	16	16	6
Занятия семинарского типа	32	16	6
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	0	0	4
Самостоятельная работа (СР)	60	76	92

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Микроэкономическая модель. Анализ равновесия.
2. Деятельность фирмы.
3. Модели открытой экономики и эффективность экономической политики.
4. Изучение последствий государственного долга.
5. Инфляция и антиинфляционная политика.
6. Экономический рост.

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.09 Актуальные проблемы теории организации

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Общепрофессиональные	-	ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления.
	-	ОПК-5. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ОПК-1	ОПК-1.2	Решает профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) организационной теории.
ОПК-5	ОПК-5.1	Обобщает и критически оценивает научные исследования в менеджменте и смежных областях.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – формирование целостного и многоаспектного видения организаций различных организационно-правовых форм; дать необходимый объем теоретических знаний и систему практических навыков поведения человека в организации; выработать умение и навыки, развивающие способности, необходимые современному менеджеру для эффективного управления работником, группой, организацией.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен **знать:**

- понятие «организация», признаки, ее определяющие;
- принципы развития и закономерности функционирования организации;
- основы проектирования организационных систем; типы организационных структур, их основные параметры;
- законы и принципы развития организаций;
- структуру внутренней и внешней среды;
- принципы развития и закономерности функционирования организации;
- основы проектирования организационных систем; типы организационных структур, их основные параметры;
- принципы организации современного производства;
- типы организационной культуры и методы ее формирования;
- основные теории и научные исследования в менеджменте и смежных областях;

уметь:

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

- анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- систематизировать и обобщать информацию, критически оценивать обзоры по проблемам теории организации;
- решать профессиональные задачи на основе знания организационной теории;
- разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность;

владеть:

- методами реализации профессиональных задач на основе знания организационной теории;
- методами организации эффективной совместной деятельности людей;
- навыками технологии управления организацией;
- навыками делегирования задач;
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- навыками анализа научных исследований в области теории организации и их применения в управлении.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108		
Контактная работа:	32	32	12
Занятия лекционного типа	16	16	6
Занятия семинарского типа	16	16	6
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	0	0	4
Самостоятельная работа (СР)	76	76	92

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Теория организации в системе научных знаний
2. Рационализация и проектирование организационных систем
3. Теория организации в современных условиях

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.10 Актуальные проблемы теории и практики управления

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Общепрофессиональные	-	ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления.
	-	ОПК-5. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ОПК-1	ОПК-1.3	Решает профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) управленческой теории, обобщения и критического анализа практик управления.
ОПК-5	ОПК-5.1	Обобщает и критически оценивает научные исследования в менеджменте и смежных областях.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – изучить актуальные проблемы современного менеджмента, показать необходимость изучения и освоения мирового опыта менеджмента, а также тенденции и перспективы развития российской модели управления.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- проблемы становления и развития теории и практики управления организациями; логику и механизмы разрешения основных проблем;
- основные проблемы в системе менеджмента;
- научные основы организационно-управленческой деятельности;
- основные учения и подходы в области основ управления;

уметь:

- исследовать проблемы становления и развития теории и практики управления организациями;
- анализировать управленческую деятельность;
- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;
- научно подходить к пониманию теоретической сути управленческих проблем, функций и процессов;
- проявлять готовность к приобретению новых знаний по теории управления;

владеть:

- методами исследования проблем становления и развития теории и практики управления организациями;
- навыками обобщения и критического анализа практик управления;

- навыками обобщения и оценки научных исследований в менеджменте.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144		
Контактная работа:	32	32	12
Занятия лекционного типа	16	16	6
Занятия семинарского типа	16	16	6
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: экзамен	36	36	9
Самостоятельная работа (СР)	76	76	123

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Понятие и содержание фундаментальных концепций менеджмента
2. Современные подходы к менеджменту
3. Организационные формы управления и стратегия деятельности предприятия
4. Методы поиска новых идей и решений
5. Антикризисный менеджмент
6. Эффективность менеджмента

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.11 Методы исследований в менеджменте

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Общепрофессиональные	-	ОПК-2. Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач.
	-	ОПК-5. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ОПК-2	ОПК-2.1	Применяет современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализ при решении исследовательских задач.
ОПК-2	ОПК-2.2	Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы и системы искусственного интеллекта при решении управленческих и исследовательских задач
ОПК-5	ОПК-5.2	Выполняет научно-исследовательские проекты в менеджменте и смежных областях.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – формирование профессионального менеджера, обладающего усиленным вниманием к исследовательскому подходу в оценке внешних и внутренних ситуаций, в решении всех проблем, разработке управленческих решений.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- методы исследования и диагностирования организаций, современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализ при решении исследовательских задач, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий;
- актуальные проблемы управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями;
- методы формального представления систем управления;
- возможные варианты решения задач проектирования целей организации, функций управления и управленческих решений;

уметь:

- проводить анализ конкретной организации (подразделения) на уровне управленческих решений; строить организационные процедуры принятия решений в конкретном подразделении;

- вносить коррективы в существующие должностные инструкции персонала организации;
- проектировать организационную технологию подготовки конкретных управленческих решений; использовать полученные знания для проектирования целей;
- проводить диагностику организаций и структурных подразделений организации; использовать на практике рекомендации антикризисных команд консультантов; совершенствовать системы управления;

владеть:

- навыками оценивания результатов исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями;
- техникой количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений;
- методами современного стратегического анализа;
- методами менеджмента знаний и инноваций;
- информационными технологиями для прогнозирования и управления бизнес-процессами; разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин;
- навыками анализа современных исследований в менеджменте;
- проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования методами информационно-аналитической поддержки управленческих решений;
- методами интеллектуального анализа данных.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108		
Контактная работа:	48	32	10
Занятия лекционного типа	16	16	4
Занятия семинарского типа	32	16	6
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет	0	0	4
Самостоятельная работа (СР)	60	76	94

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Системы управления как объект исследования в менеджменте
2. Роль и значение системного анализа в исследовании
3. Методологические положения исследования
4. Методы исследования в менеджменте
5. Исследование целей, функций и подсистем управления
6. Исследование организационных структур управления и систем принятия решений в организации
7. Особенности комплексного исследования систем управления
8. Планирование, организация и эффективность исследования в менеджменте
9. Проектирование целей и функций управления.
10. Проектирование управленческих решений и организационных структур управления.

**АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.12 Информационные технологии в профессиональной деятельности**

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Общепрофессиональные	-	ОПК-2. Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ОПК-2	ОПК-2.2	Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы и системы искусственного интеллекта при решении управленческих и исследовательских задач

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – формирование системы теоретических знаний и практических навыков в сфере информационных технологий для решения профессиональных задач в менеджменте (управленческих и исследовательских).

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- способы выбора ресурсов для поиска информации необходимой для решения поставленной задачи;
- основные требования информационной безопасности;
- теоретические основы анализа данных и машинного обучения;
- специфику работы алгоритмов машинного обучения;

уметь:

- находить и использовать необходимую для взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп;
- использовать современные программные средства при решении управленческих и исследовательских задач в менеджменте;
- использовать современные информационные технологии при решении управленческих и исследовательских задач в менеджменте;
- оформлять результаты анализа с применением информационных технологий;
- осуществлять интеллектуальный анализ программных средств;
- применять методы машинного обучения, собирать данные и интерпретировать результаты;

владеть:

- навыками использования информационно-коммуникационных технологий при поиске необходимой информации в процессе решении управленческих и исследовательских задач в менеджменте;
- навыками использования интеллектуальных информационно-аналитических систем для обработки и анализа данных при решении управленческих и исследовательских задач в менеджменте.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108		
Контактная работа:	48	28	12
Занятия лекционного типа	16	14	4
Занятия семинарского типа	32	14	8
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет	0	0	4
Самостоятельная работа (СР)	60	80	92

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Информационные технологии и системы: общие положения
2. Виды информационных технологий
3. Организация информационных процессов
4. Информационные технологии в распределенных системах
5. Компьютерные технологии интеллектуальной поддержки управленческих решений
6. Информационные технологии основных функций бизнеса
7. Системы искусственного интеллекта
8. Защита информации в автоматизированных информационных системах

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.13 Управленческие решения

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Общепрофессиональные	-	ОПК-2. Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач.
	-	ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ОПК-2	ОПК-2.3	Применяет продвинутые методы анализа данных при решении управленческих задач.
ОПК-3	ОПК-3.1	Самостоятельно принимает обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость.
ОПК-3	ОПК-3.2	Обеспечивает реализацию организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – формирование теоретических знаний и практических навыков по разработке, принятию и организации выполнения управленческих решений.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- теоретические основы разработки и принятия управленческих решений;
- основы информационных технологий решения управленческих задач;

уметь:

- оценивать последствия принятия организационно-управленческих решений;
- анализировать управленческие решения в соответствии с поставленной целью;
- применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа для принятия управленческих решений;
- принимать обоснованные организационно-управленческие решения;

владеть:

- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);

- навыками выбора оптимальных вариантов принятия управленческих решений в сфере производственного менеджмента.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144		
Контактная работа:	64	32	12
Занятия лекционного типа	32	16	6
Занятия семинарского типа	32	16	6
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: экзамен	36	36	9
Самостоятельная работа (СР)	44	76	123

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Решения в системе управления
2. Классификация управленческих решений
3. Методологические основы подготовки и реализации управленческого решения
4. Организационные основы разработки управленческого решения
5. Роль человеческого фактора в процессе подготовки управленческого решения
6. Особенности поведения человека в процессе принятия решений
7. Управленческие решения в условиях риска
8. Особенности разработки управленческих решений в условиях неопределенности и риска
9. Модели и методы подготовки управленческого решения
10. Качество и эффективность управленческого решения

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.14 Кросс-культурный менеджмент

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Общепрофессиональные	-	ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ОПК-3	ОПК-3.2	Обеспечивает реализацию организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – формирование системы знаний, умений и навыков по обеспечению реализации организационно-управленческих решений в условиях кросс-культурной среды.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- объект и предмет сравнительного менеджмента, его основные принципы и функции;
- особенности ведущих национальных бизнес-культур;
- основные характеристики национальных моделей менеджмента организации;
- осознавать роль и влияние, которое национальная культура оказывает на существующие в различных регионах мира, модели менеджмента;

уметь:

- классифицировать межкультурные параметры;
- сравнивать модели менеджмента в разных регионах мира и применять на практике;
- теоретические методы и стратегии современного менеджмента с учетом мирового опыта;
- использовать межкультурные особенности управления для принятия оптимальных решений в конкретных условиях;
- при выработке и принятии решения использовать поведенческие закономерности и национально-культурные особенности, присущие различным национальным культурам;
- выявлять причины межкультурных конфликтов и выбирать способы и методы их купирования, с учетом национальных и межкультурных особенностей;
- оценивать эффективность управленческих действий по развитию организации с учетом национальных моделей менеджмента;

владеть:

- методами организации, координации и контроля процессов управления в организации с учетом моделей национального менеджмента;

- методами руководства и лидерства в рабочих группах и командах с учетом национально-культурных особенностей персонала;
- навыками моделирования ситуаций и принятия решений на основе национальных моделей менеджмента.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108		
Контактная работа:	32	32	8
Занятия лекционного типа	16	16	4
Занятия семинарского типа	16	16	4
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет	9	9	4
Самостоятельная работа (СР)	67	67	96

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Основы кросс-культурного менеджмента
2. Практические составляющие кросс-культурной компетенции руководителя

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.15 Стратегический менеджмент

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Общепрофессиональные	-	ОПК-4. Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ОПК-4	ОПК-4.2	Выявляет и оценивает новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – освоение практических навыков по стратегическому менеджменту, являющемуся одним из действенных инструментов современного менеджмента.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- основные теории стратегического менеджмента;
- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;
- содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;
- сущность стратегического менеджмента, причины возникновения необходимости решения стратегических задач, соотношение стратегического менеджмента и других компонент менеджмента;
- основные компоненты стратегического менеджмента, такие как первичный стратегический анализ компании и внешней среды, разработка стратегии, оценка стратегии и другие;
- особенности реальной системы стратегического менеджмента конкретной компании, которая должна быть построена как с учетом общепринятых принципов, норм и правил, так и с учетом особенностей отрасли, традиций компании, характера стратегии деятельности;
- инновационные направления деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;

уметь:

- разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации;

- использовать основные инструменты стратегического менеджмента, в частности основы SWOT-анализа, матричного анализа;
- формулировать миссию компании в текстовой форме исходя из: целевых ориентиров; определения сферы бизнеса; определения группы потребителей и сегментов рынка; технологического и функционального исполнения товара; философии компании;
- определять влияние экономической характеристики отрасли на стратегические решения;
- оценивать конкурентную позицию собственной компании по сравнению с компанией-конкурентом;
- давать взвешенную оценку конкурентной позиции собственной компании по сравнению с компанией-конкурентом, учитывающую относительную важность показателей конкурентной силы;
- оценивать конкурентную позицию подразделений компании;
- давать взвешенную оценку конкурентной позиции подразделений компании
- характеризовать различия между многонациональной и глобальной стратегиями;
- проводить стратегический анализ диверсифицированной компании

владеть:

- методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы;
- пониманием процесса стратегического управления организацией;
- анализом хозяйственного портфеля компании с использованием матрицы «рост – доля»

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144		
Контактная работа:	64	52	16
Занятия лекционного типа	32	26	8
Занятия семинарского типа	32	26	8
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: экзамен	36	36	9
Самостоятельная работа (СР)	44	56	119

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Значение и содержание стратегического менеджмента
2. Стратегический анализ
3. Разработка стратегии
4. Стратегия и конкурентное преимущество
5. Процедура формирования стратегии и выбор стратегических альтернатив
6. Реализация стратегических планов и проектов
7. Оценка стратегии организации

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.16 Инновационный менеджмент

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Общепрофессиональные	-	ОПК-4. Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ОПК-4	ОПК-4.2	Выявляет и оценивает новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – обеспечение системы знаний о теории инновационного менеджмента, овладение основными понятиями, категориями, современной терминологией инновационного менеджмента.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- теоретические основы, современные проблемы, методы и технологии инновационного менеджмента;

уметь:

- анализировать особенности инновационной деятельности организации, планировать и реализовывать инновационную стратегию организации;
- оценивать эффективность результатов инновационной деятельности в управлении персоналом организации;

владеть:

- навыками разрабатывать различные варианты управленческих решений в области инновационного менеджмента

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

Виды учебной работы	Формы обучения		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144		
Контактная работа:	48	40	16
Занятия лекционного типа	16	14	8
Занятия семинарского типа	32	26	8
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: экзамен	36	36	9
Самостоятельная работа (СР)	60	68	119

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Сущность, развитие и современное состояние инновационной сферы национальной экономики
2. Категориальная система взаимосвязей инновационного менеджмента. Цели, задачи и функции инновационного менеджмента
3. Понятие и виды инновационных стратегий
4. Типы организационных структур инновационных предприятий
5. Задачи и принципы планирования инноваций в организации
6. Основы управления инновационными проектами
7. Основные задачи и функции менеджмента кадровых инноваций
8. Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации
9. Организационная форма управления развитием инновационного потенциала персонала компании

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.01 Теория и практика управления персоналом

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные	Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий
Общепрофессиональные	-	-
Профессиональные	-	ПК-1. Способен осуществлять операционное управление персоналом организации.
	-	ПК-2. Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
УК-1	УК-1.3	На основе системного подхода ориентируется в перспективных направлениях профильных отраслей науки, актуальных проблемах теории и практики в профессиональной сфере и путях их решения.
ПК-1	ПК-1.1	Осуществляет разработку системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения по управлению человеческими ресурсами организации.
ПК-1	ПК-1.3	Осуществляет кадровое планирование и контроллинг.
ПК-2	ПК-2.1	Организует разработку системы стратегического управления персоналом организации (стратегии управления персоналом, кадровой политики) в соответствии с законодательством Российской Федерации.
ПК-2	ПК-2.2	Формирует и реализует систему развития трудового потенциала и человеческих ресурсов организации, профессионального развития ее отдельного сотрудника.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – овладение студентами перспективными направлениями профессиональной отрасли науки, современными теоретическими знаниями и практическими навыками, относящимися к системе управления персоналом; освоение средств оптимальной организации управления человеческими ресурсами организации.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- теорию и практику управления персоналом для обеспечения эффективной совместной деятельности, их перспективные направления и актуальные проблемы;
- основы разработки системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения по управлению человеческими ресурсами организации;
- основы кадровой политики в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- основы кадрового планирования и контроллинга;
- организационно-психологические аспекты формирования человеческого капитала организации;
- основы профессионального развития отдельного сотрудника;

уметь:

- использовать теорию управления персоналом на практике, их перспективные направления, решать актуальные проблемы теории и практики управления персоналом;
- организовать работу структурного подразделения по управлению человеческими ресурсами организации;
- находить адекватные решения проблем, связанных с эффективной деятельностью персонала организации;
- работать с персоналом, повышая его эффективность;
- анализировать и оценивать результаты работы подразделений по управлению человеческими ресурсами организации;
- осуществлять профессиональное развитие отдельного сотрудника;

владеть:

- методами управления персоналом;
- способами оптимизации управления человеческими ресурсами организации для повышения успешности деятельности организации;
- навыками внедрения кадровой политики организации;
- методами психологического тестирования при приеме персонала на работу;
- конкретными методами профессионального развития отдельного сотрудника.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)**2.1. Объем дисциплины (модуля)**

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144		
Контактная работа:	48	40	16
Занятия лекционного типа	16	14	8
Занятия семинарского типа	32	26	8
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: экзамен	36	36	9
Самостоятельная работа (СР)	60	68	119

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Методология управления персоналом и теория кадрового менеджмента
2. Психологические аспекты формирования человеческого капитала организации
3. Аспекты развития и обучения персонала организации

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.02 Стратегическое управление человеческими ресурсами

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные	Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
Общепрофессиональные	-	-
Профессиональные	-	ПК-2. Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
УК-1	УК-1.4	Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации, выбирает методы критического анализа, адекватные проблемной ситуации, и определяет достоверность получаемой информации, разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на общий результат планируемой деятельности.
ПК-2	ПК-2.1	Организует разработку системы стратегического управления персоналом организации (стратегии управления персоналом, кадровой политики) в соответствии с законодательством Российской Федерации.
ПК-2	ПК-2.2	Формирует и реализует систему развития трудового потенциала и человеческих ресурсов организации, профессионального развития ее отдельного сотрудника.
ПК-2	ПК-2.3	Формирует и реализует систему мотивации и стимулирования персонала.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – сформировать у студентов представления о стратегическом подходе к управлению человеческими ресурсами и интеграции управления человеческими ресурсами в корпоративную стратегию.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- корпоративную культуру, социальную политику, системы мотивации и эффективности управления персоналом;
- методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности;
- методы проведения аудита, контроля оперативных управленческих процессов, социологических исследований;
- бизнес-план и бизнес-процессы организации;
- бюджетное проектирование;
- организационное проектирование;
- основные виды стратегий, а также особенности их разработки и реализации в деловой практике современных предприятий;

- основы документационного обеспечения, порядок оформления документов, предоставляемых в государственные органы, профессиональные союзы, общественные организации;
- методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала;

уметь:

- анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений, разрабатывать стратегию достижения поставленной цели в управлении персоналом как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на общий результат планируемой деятельности;
- применять методы анализа бизнес-процессов организации;
- проводить аудит системы управления персоналом;
- готовить аналитические отчеты;
- анализировать информацию о работодателе;
- собирать и структурировать информацию о рынке труда;
- проводить все стадии анализа рыночной сегментации, факторов успеха в сегменте, выбор широты охвата сегментов;
- проводить переговоры и представлять интересы организации в государственных органах, профессиональных союзах и других представительных органах работников, и организациях по вопросам персонала;
- организовать эффективную систему найма и адаптации персонала;
- применять на практике методы оценки эффективности существующей системы мотивации и стимулирования;

владеть:

- навыками анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам управления персоналом, бизнес-процессов организации, удовлетворенности персонала;
- методами подготовки результатов анализа соответствия организации и оплаты труда персонала успешным корпоративным практикам;
- методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде;
- навыками определения цели анализа рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов;
- навыками сбора и анализа целевой информации о рынке труда в соответствии с картой поиска кандидатов;
- навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;
- навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов в организации.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	5/180		
Контактная работа:	64	56	16
Занятия лекционного типа	32	28	8
Занятия семинарского типа	32	28	8
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: экзамен	36	36	9
Самостоятельная работа (СР)	80	88	155

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Введение в стратегическое управление человеческими ресурсами

2. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами
3. Развитие методов управления человеческими ресурсами
4. Формирование и реализация стратегий в области управления человеческими ресурсами
5. Стратегическое развитие человеческих ресурсов
6. Управление знаниями и стратегия развития организации
7. Организационное обучение
8. Планирование личного развития

**АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.03 Кадровая политика и социальное развитие организации**

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Профессиональные	-	ПК-1. Способен осуществлять операционное управление персоналом организации.
	-	ПК-2. Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ПК-1	ПК-1.1	Осуществляет разработку системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения по управлению человеческими ресурсами организации.
ПК-1	ПК-1.2	Осуществляет операционное управление персоналом и работы структурного подразделения по управлению человеческими ресурсами организации (подбор и оформление персонала).
ПК-1	ПК-1.3	Осуществляет кадровое планирование и контроллинг.
ПК-2	ПК-2.2	Формирует и реализует систему развития трудового потенциала и человеческих ресурсов организации, профессионального развития ее отдельного сотрудника.
ПК-2	ПК-2.3	Формирует и реализует систему мотивации и стимулирования персонала.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – закрепление у студентов знаний, умений и навыков в области кадровой политики, а также теории, методологии и практики социального менеджмента организаций как особого вида управления социальными процессами и отношениями на предприятии в условиях современных рыночных отношений.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен **знать:**

- корпоративную культуру, социальную политику, системы мотивации и эффективности управления персоналом;
- методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности;
- методы проведения аудита, контроля оперативных управленческих процессов, социологических исследований;
- кадровую политику организации;
- порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системам управления персоналом и работе структурных подразделений;
- методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности;
- технологии оперативного управления персоналом организации;
- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;
- структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности);
- порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах;
- источники обеспечения организации кадрами;

- -организационно-штатную структуру организации;
- политику управления персоналом и социальную политику организации;
- трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права;
- законодательство Российской Федерации о персональных данных;
- -методики планирования и прогнозирования потребности в персонале;
- информационно-коммуникационные технологии поиска кандидатов;
- локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок развития и построения профессиональной карьеры персонала;
- локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок формирования социальной политики;
- методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения;
- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;

уметь:

- производить анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывать показатели эффективности работы;
- собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации;
- собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации;
- собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала;
- применять методы оперативного управления персоналом организации;
- привлекать кандидатов через публикацию информации о вакансии в средствах массовой информации;
- доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций;
- определять объёмы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов;

владеть:

- методами анализа планов и отчетности подчиненных работников, разработка предложений по улучшению показателей деятельности подразделения;
- навыками разработки корпоративных социальных программ;
- методами разработки системы выплат работникам социальных льгот;
- методами организации переговоров с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействие с государственными органами;
- навыками подготовки предложений по формированию бюджета в части обеспечения корпоративной социальной политики.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	5/180		
Контактная работа:	64	56	16
Занятия лекционного типа	32	28	8
Занятия семинарского типа	32	28	8
Консультации	0	0	0

Промежуточная аттестация: экзамен	36	36	9
Самостоятельная работа (СР)	80	88	155

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Кадровая политика: сущность, виды
2. Формирование кадровой политики
3. Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности
4. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.04 Трудовое законодательство Российской Федерации

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Профессиональные	-	ПК-1. Способен осуществлять операционное управление персоналом организации.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ПК-1	ПК-1.2	Осуществляет операционное управление персоналом и работы структурного подразделения по управлению человеческими ресурсами организации (подбор и оформление персонала).

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – приобретение знаний об основных требованиях и положениях норм действующего законодательства в области трудовых правоотношений; формирование достаточного уровня правовой культуры, знаний в области действующего трудового законодательства Российской Федерации; ознакомление с действующим трудовым законодательством Российской Федерации; выработка навыков правового анализа источников трудового права; использования основ трудового права в профессиональной деятельности; приобретение навыков применения норма трудового права в конкретной ситуации.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- место трудового права в системе российского права; понятийный аппарат трудового права, институты российского трудового права;
- основные принципы правового регулирования трудовых отношений (в том числе оформление персонала), входящих в предмет трудового права; систему действующего российского трудового законодательства; особенности метода правового регулирования трудовых правоотношений по действующему законодательству РФ;
- основания возникновения трудовых прав и обязанностей, вопросы охраны и защиты трудовых прав; понятие, значение, виды, формы и содержание трудовых договоров, особенности заключения, изменения и прекращения трудовых договоров;
- особенности регулирования трудовых отношений с работниками отдельных категорий, основные понятия; организационно-правовое обеспечение в области занятости и трудоустройства, формы оплаты труда, нормативные требования охраны труда, создания необходимых социальных условий жизни населения в месте его проживания;
- рабочее время, нормы труда, заработная плата, дисциплинарная и материальная ответственность; гарантии и компенсации, индивидуальные и коллективные трудовые споры;
- судебную практику применения действующего трудового законодательства;

уметь:

- ориентироваться в системе российского законодательства, регламентирующего сферу профессиональной деятельности в области трудового права (в том числе в части оформление персонала);

- находить требуемые нормативно-правовые документы в области действующего российского трудового законодательства, в том числе с использованием;
- электронных ресурсов, и использовать их в практической деятельности;
- эффективно применять полученные правовые знания в области действующего российского трудового законодательства в профессиональной деятельности
- самостоятельно анализировать трудовые споры и находить правовые способы их регулирования;
- составлять трудовой договор и иные документы в сфере правового регулирования трудовых отношений;
- самостоятельно анализировать правовые источники, регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем;
- применять аналогию закона и аналогию права при выявлении пробелов в правовом регулировании трудовых правоотношений;

владеть:

- навыками применения действующего российского законодательства в области трудового права (в том числе в части оформления персонала);
- навыками составления нормативно-правовой документации в области трудового права в профессиональной деятельности;
- юридической терминологией и приемами юридической техники;
- навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности;
- навыками разрешения правовых проблем и коллизий, реализации норм материального и процессуального права; специальными знаниями, необходимыми для судебного и арбитражного разбирательства трудовых споров.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108		
Контактная работа:	32	28	12
Занятия лекционного типа	16	14	6
Занятия семинарского типа	16	14	6
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	0	0	4
Самостоятельная работа (СР)	76	80	92

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Теория трудового права
2. Основные институты трудового права
3. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Защита трудовых прав работников. Международно-правовое регулирование труда

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.01.01 Исследование рынка труда и управление занятостью

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы ПК-1.2

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Профессиональные	-	ПК-1. Способен осуществлять операционное управление персоналом организации.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ПК-1	ПК-1.2	Осуществляет операционное управление персоналом и работы структурного подразделения по управлению человеческими ресурсами организации (подбор и оформление персонала).

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – формирование у студентов представлений об особенностях анализа и прогнозирования рынка труда на макроуровне и уровне субъектов Российской Федерации, определяющих масштабы спроса и предложения труда, динамику зарплат, уровень занятости и безработицы трудоспособного населения.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- порядок формирования, ведения банка данных о персонале организации и предоставления отчетности;
- порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системам оплаты и организации труда персонала;
- тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих;
- методы определения численности работников;
- основы экономики, организации труда и управления;
- основы психологии и социологии труда;
- общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности);
- организация работ на различных участках производства, организации, отрасли;
- источники обеспечения организации кадрами;
- порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах;
- структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности);
- информационно-коммуникационные технологии поиска кандидатов;
- источники информации о кандидатах;
- информационно-коммуникационные технологии поиска кандидатов;

уметь:

- консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом;
- пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации;
- вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности);

- формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала;
- собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала;
- собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации;
- обеспечивать документационное сопровождение мероприятий по оплате и организации труда персонала;
- вести учет и регистрацию документов в информационных системах и на материальных носителях;
- проводить мониторинг заработной платы на рынке труда;
- анализировать информацию о работодателях;
- привлекать кандидатов через публикацию информации о вакансии в средствах массовой информации;

владеть:

- методами оценки динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах;
- навыками информирования и консультирования руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом;
- навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности);
- навыками определения источников поиска кандидатов, составление плана поиска и привлечения кандидатов;
- навыками подготовки отчетов о соответствии реальных условий работы кандидата условиям, зафиксированным в профиле должности;
- навыками анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144		
Контактная работа:	48	42	14
Занятия лекционного типа	16	14	6
Занятия семинарского типа	32	28	8
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	0	0	4
Самостоятельная работа (СР)	96	102	126

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы
2. Система показателей рынка труда Российской Федерации и ее субъектов
3. Методы анализа основных показателей рынка труда и его структурных изменений
4. Прогнозирование состояния рынка труда
5. Социально-экономические и психологические проблемы безработицы
6. Регулирование рынка труда в экономически развитых странах

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.01.02 Кадровый консалтинг

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Профессиональные	-	ПК-1. Способен осуществлять операционное управление персоналом организации.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ПК-1	ПК-1.3	Осуществляет кадровое планирование и контроллинг.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – формирование компетенций для последующего проведения и участия в консалтинговой работе в организации, что обеспечит студенту менеджмента успешность, как в рассмотрении теоретических вопросов менеджмента, так и в самореализации на практике в сфере управления человеческими ресурсами.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности;
- трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права;
- технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации;
- основы экономики, организации труда и управления;
- основы психологии и социологии труда;
- основы профессиональной ориентации;
- размеры заработной платы, льготы и компенсации для соответствующей должности в отрасли на момент оказания услуги по подбору персонала;
- нормы этики и делового общения;

уметь:

- общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности;
- трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права;
- технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации;
- основы экономики, организации труда и управления;
- основы психологии и социологии труда;
- основы профессиональной ориентации;
- размеры заработной платы, льготы и компенсации для соответствующей должности в отрасли на момент оказания услуги по подбору персонала;
- нормы этики и делового общения;

владеть:

- методами информирования и консультирования руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом;
- методами формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекции;

- анализом рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности).

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144		
Контактная работа:	48	42	14
Занятия лекционного типа	16	14	6
Занятия семинарского типа	32	28	8
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	0	0	4
Самостоятельная работа (СР)	96	102	126

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Сущность кадрового консультирования
2. Кадровое консультирование как вид бизнеса
3. Основные принципы управления консалтинговой деятельностью
4. Маркетинг консалтинговых услуг
5. Типология клиентов и консультантов
6. Взаимоотношения консультанта и клиента

**АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.02.01 Правовое регулирование управленческой деятельности**

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Профессиональные	-	ПК-2. Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ПК-2	ПК-2.1	Организует разработку системы стратегического управления персоналом организации (стратегии управления персоналом, кадровой политики) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – формирование четкого теоретического представления о правовых основах управленческой деятельности, а также приобретение необходимых умений и навыков правового ориентирования в данной области.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- основы правового регулирования управления;
- основы составления локальных актов;
- основы создания и ликвидации юридических лиц, в том числе структуру органов управления и порядок принятия ими решений;

уметь:

- оперировать юридическими понятиями и категориями в управленческой деятельности;
- действовать в нестандартных ситуациях с соблюдением законодательства;
- анализировать конкретные управленческие ситуации и нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

владеть:

- юридической терминологией;
- навыками работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами, регуливающими управленческую деятельность;
- навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм, правовых отношений, а также правоприменительной и правоохранительной практики в сфере управленческой деятельности.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

Виды учебной работы	Формы обучения		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108		
Контактная работа:	32	28	10
Занятия лекционного типа	16	14	4
Занятия семинарского типа	16	14	6
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет	0	0	4
Самостоятельная работа (СР)	76	80	94

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Понятие, содержание и виды управления
2. Понятие нормативного правового акта
3. Локальные нормативные акты
4. Организационно-правовые формы юридических лиц
5. Трудовые правоотношения
6. Социальная ответственность
7. Правовой статус индивидуального предпринимателя
8. Этическая ответственность

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.02.02 Документационное обеспечение управления человеческими ресурсами

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Профессиональные	-	ПК-1. Способен осуществлять операционное управление персоналом организации.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ПК-1	ПК-1.2	Осуществляет операционное управление персоналом и работы структурного подразделения по управлению человеческими ресурсами организации (подбор и оформление персонала).

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – изучение особенностей формирования и развития систем национального делопроизводства в различные исторические периоды, ознакомление с теорией и практикой организации современного документационного обеспечения управления человеческими ресурсами на основе научно обоснованных принципов и методов его совершенствования.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- порядок оформления, ведения и хранения документов по персоналу;
- порядок учета движения кадров и составления установленной отчетности;
- основы документооборота и документационного обеспечения;
- технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации;
- порядок расчета стажа, льгот, компенсаций, оформления пенсий работникам;
- основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу;
- локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оформления распорядительных и организационных документов по персоналу;
- структуру организации;
- трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права;
- законодательство Российской Федерации о персональных данных;
- нормы этики и делового общения;
- основы делопроизводства и документационного обеспечения управления;
- базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними;

уметь:

- разрабатывать проекты организационных и распорядительных документов по персоналу;
- оформлять документы в соответствии с требованиями гражданского, трудового законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации;
- вести учет и регистрацию документов в информационных системах и на материальных носителях;

- готовить отчетные документы, подтверждающие оказание услуги по подбору персонала;
- организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации;
- анализировать документы и переносить информацию в базы данных и отчеты;
- выявлять ошибки, неточности, исправления и недостоверную информацию в документах, определять легитимность документов;
- работать с информационными системами и базами данных по ведению учета, движению персонала;
- соблюдать нормы этики делового общения;

владеть:

- навыками обработки и анализа поступающей документации по персоналу;
- методами разработки и оформления документации по персоналу (первичной, учетной, плановой, по социальному обеспечению, организационной, распорядительной);
- навыками регистрации, учета и текущего хранения организационной и распорядительной документации по персоналу.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108		
Контактная работа:	32	28	10
Занятия лекционного типа	16	14	4
Занятия семинарского типа	16	14	6
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет	0	0	4
Самостоятельная работа (СР)	76	80	94

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Общие сведения о документационном обеспечении управления человеческими ресурсами
2. Понятие о документе. Функции, свойства, классификация документов
3. Современное законодательное регулирование и нормативно-методическое обеспечение в области делопроизводства и архивного дела
4. Структура документа. Требования к оформлению реквизитов служебных документов
5. Технологии работы с документами
6. Особенности работы с документированной информацией ограниченного доступа

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
ФТД.01 Организационная культура

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные	Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
УК-3	УК-3.2	Определяет правила командной работы, способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды, стратегию взаимодействия членов команды, устанавливает разные виды коммуникации для руководства командой и достижения поставленной цели, решает конфликтные ситуации, возникшие в ходе работы команды.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – формирование системы современных знаний о природе, сущности и основных принципах создания, жизнедеятельности и развития организационной культуры.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- современную теорию и практику управления организационной культурой;
- принципы и методы формирования организационной культуры;
- факторы, влияющие на особенности организационной культуры;
- методы поддержания и изменения организационной культуры;

уметь:

- определять тип организационной культуры и распределять роль в команде;
- проводить оценку особенностей организационной культуры и понимать принципы распределения и разграничения ролей в команде;
- использовать различные методы поддержания организационной культуры и межличностных, профессиональных отношений;

владеть:

- диагностики организационной культуры и выявления возможностей повышения эффективности управления для реализации стратегии организации;
- использования современных методов и приемов формирования, изменения и поддержания организационной культуры.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

Виды учебной работы	Формы обучения		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	2/72		
Контактная работа:	32	32	8
Занятия лекционного типа	16	16	4
Занятия семинарского типа	16	16	4
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет	0	0	0
Самостоятельная работа (СР)	40	40	64

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Сущность понятия организационной культуры. Корпоративная этика.
2. Процесс формирования и поддержания организационной культуры
3. Технологии изменения организационной культуры

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
ФТД.02 Мотивационный менеджмент

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Профессиональные	-	ПК-2. Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ПК-2	ПК-2.3	Формирует и реализует систему мотивации и стимулирования персонала.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – сформировать у студентов представления о системах мотивации и стимулирования персонала организации..

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;
- сущность основных теорий мотивации, содержательных теорий мотивации, процессуальных теорий мотивации; типы, виды и формы мотивации труда;
- технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
- классификация форм и средств вознаграждения.
- организационные и социальные формы мотивации.
- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации и стимулирования;
- причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях;
- основные концепции взаимодействия людей в организации;
- способы стимулирования труда персонала;

уметь:

- использовать теории мотивации на практике;
- исследовать формы и средств вознаграждения.
- применять организационные и социальные формы мотивации
- анализировать, методы стимулирования персонала разных структурных подразделений;
- использовать технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
- использовать различные методы для проведения прикладных исследований мотивации и стимулирования;
- использовать основные концепции взаимодействия людей в организации;

владеть:

- методами реализации мотивирования, управления социальными процессами в организации, диагностики состояния трудовой мотивации, оценки результатов труда;

- навыками разработки систем мотивации труда, оценки результативности мотивации;
- ориентироваться в теориях мотивации;
- современным инструментарием управления человеческими ресурсами;
- методами реализации основных управленческих функций и их мотивирования;
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- навыками по формированию организационной культуры;
- навыками определения путей развития организационной культуры;
- навыками исследования форм и средств вознаграждения.
- способами стимулирования труда персонала.

2. Объем и структура дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	2/72		
Контактная работа:	32	32	8
Занятия лекционного типа	16	16	4
Занятия семинарского типа	16	16	4
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет	0	0	0
Самостоятельная работа (СР)	40	40	64

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля)

1. Мотивация как совокупность мотивов трудового поведения
2. Мотивация как функция управления персоналом
3. Стимулирование труда