

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «Уральский государственный горный университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методическому
комплексу
Упоров



**АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН
ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ПРОГРАММЫ**

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль)
Управление персоналом организации

(программа бакалавриата)

год набора: 2021

Одобрена на заседании кафедры

Управление персоналом

(название кафедры)

Зав. кафедрой

Ветош

(подпись)

Ветошкина Т.А.

(Фамилия И.О.)

Протокол № 1 от 09.09.2020

(Дата)

Рассмотрена методической комиссией

Инженерно-экономического факультета

(название факультета)

Председатель

Мочалова

(подпись)

Мочалова Л.А.

(Фамилия И.О.)

Протокол № 2 от 12.10.2020

(Дата)

Екатеринбург

Философия

Трудоемкость дисциплины: 4 з. е., 144 часов.

Цель дисциплины: формирование целостного, системного представления о мире, о месте человека в нем, отношении человека к миру, его ценностных ориентирах; знакомство со спецификой философского осмысления жизни.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Философия» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач (УК-1);
- способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5);

общепрофессиональные:

- способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- роль и назначение философии в жизни человека и общества, общую структуру философского знания;
- исторические типы мировоззрения и картины мира;
- основные этапы истории развития философии, научные системы великих философов, представляющих различные традиции и школы;
- основные понятия, категории, проблемы философского знания;
- социальные, культурные, конфессиональные и другие особенности социальных групп и народов;
- способы межличностной и профессиональной коммуникации в рамках коллективной работы.

Уметь:

- обосновывать личную позицию по отношению к явлениям социокультурной действительности;
- философски подходить к процессам и тенденциям современного информационного общества и эффективно использовать полученные в ВУЗе знания;
- критически оценивать окружающие явления;
- грамотно пользоваться научным терминологическим аппаратом;
- учитывать социальные, культурные, конфессиональные и другие особенности социальных групп и народов в рамках коллективной работы;
- эффективно работать в группе при решении совместных задач.

Владеть:

- навыками выражения и аргументации собственной мировоззренческой позиции;
- навыками рефлексии, анализа и интерпретации взглядов, позиций, событий;
- навыками самообразования для развития своего мировоззрения;
- навыками использования понятийно-категориального аппарата курса.
- навыками использования категориально-понятийного аппарата для описания социальных, культурных, конфессиональных и других особенностей социальных групп и народов;

- современными технологиями убеждения и эффективного влияния на индивидуальное групповое поведение при решении совместных задач.

Всеобщая история

Трудоемкость дисциплины: 2 з. е., 72 часа.

Цель дисциплины: формирование у студентов целостного представления и понимания основных проблем всеобщей истории как комплексного процесса с его внутренними закономерностями и каузальными связями.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Всеобщая история» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5);

общепрофессиональные:

- способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- типы цивилизаций в древности; проблемы политогенеза, динамики развития материальной, социальной, духовной сторон древних обществ, взаимодействия человека и природной среды в древних обществах;
- место средневековья во всемирно-историческом процессе, тенденции становления средневековых цивилизаций, формирования феодального типа социальных связей, средневекового менталитета общества, духовной культуры;
- проблемы складывания основ национальных государств в Западной Европе;
- процессы становления индустриального общества в начале Нового времени и формирования целостности европейской цивилизации;
- основные тенденции развития всемирной истории в XIX в., создания "индустриального общества", колониальной экспансии;
- место XX века во всемирно-историческом процессе; кризис современной цивилизации, его проявления и поиск путей развития; развитие многополярной системы международных отношений, обострение мировых проблем.

Уметь:

- анализировать основные виды исторических источников и делать самостоятельные выводы на основе критического анализа;
- сравнивать и обобщать факты и явления всеобщей истории;
- сопоставлять различные историографические концепции и обосновывать свое мнение по дискуссионным проблемам всеобщей истории;
- применять полученные знания в профессиональной деятельности;
- воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.

Владеть:

- понятийным и категориальным аппаратом исторической науки;
- научной информацией о предмете изучения «Всеобщей истории»;
- способностью прослеживать причинно-следственные связи исторических событий и процессов;

- умением выявлять ключевые тенденции общественного развития, определить их специфику, дать объективную оценку с учетом новейших достижений современной историографии;
- терминологическим аппаратом «Всеобщей истории»;
- методами и приемами логического анализа.

История России

Трудоемкость дисциплины: 2 з. е., 72 часа.

Цель дисциплины: формирование у студентов осмысленного представления об основных этапах и закономерностях исторического развития российского общества на уровне современных научных знаний.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «История России» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5);

общепрофессиональные:

способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- основные категории и понятия, относящиеся к исторической проблематике;

- актуальные события, тенденции, факторы, этапы и закономерности истории России;

- место и роль России в мировой истории в контексте различных направлений современной историографии;

- основные теории и концепции по истории России;

Уметь:

- интерпретировать прошлое с позиций настоящего без опоры на оценочные суждения и узкопровинциальное видение;

- осмысливать общественное развитие в более широких рамках, видеть его более интерактивным и эволюционным в социальном смысле и не загонять его в идеологически детерминированную последовательность событий;

- извлекать из прошлого российской истории практические уроки для применения полученных знаний в профессиональной деятельности;

- анализировать и оценивать исторические события и процессы в их динамике и взаимосвязи.

- демонстрировать уважение к людям и проявлять толерантность к другой культуре, готовность к поддержанию партнерских отношений;

Владеть:

- навыками анализа исторических источников и исторической литературы, а также умением ведения дискуссии по проблемам исторического прошлого;

- способностью к социальному взаимодействию на основе принятых моральных и правовых норм, социальных стандартов;

- знанием базовых ценностей мировой культуры, готовностью опираться на них в своем личном и общекультурном развитии;

- способностью самостоятельно осуществлять исследовательскую деятельность с использованием современных информационно-коммуникационных технологий.

Русский язык и деловые коммуникации

Трудоемкость дисциплины: 3 з. е., 108 часа.

Цель дисциплины: изучение современного русского языка, повышение речевой культуры будущего специалиста, формирование навыков профессиональной коммуникации и стремления к их совершенствованию.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Русский язык и деловые коммуникации» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) (УК-4);

общепрофессиональные:

- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- разновидности национального языка, его современное состояние, тенденции развития русского языка;

- нормы литературного языка;

- систему функциональных стилей русского литературного языка;

- особенности некоторых жанров научного и официально-делового стиля;

- основные принципы и правила эффективного общения в деловой сфере.

Уметь:

- соблюдать нормы литературного языка;

- определять функционально-стилевую принадлежность текста, делать стилистическую правку;

- создавать тексты научного и официально-делового стиля;

- подбирать соответствующие конкретной речевой ситуации языковые средства.

Владеть:

- навыками грамотного составления и редактирования текстов;

- навыками работы с ортологическими словарями;

- навыками написания текстов научного и официально-делового стиля;

- навыками эффективного общения в деловой сфере.

Иностранный язык

Трудоемкость дисциплины: 7 з. е., 252 часов.

Цель дисциплины: повышение исходного уровня владения иностранным языком, достигнутого на предыдущей ступени образования, и достижение уровня иноязычной коммуникативной компетенции достаточного для общения в социально-бытовой, культурной и профессиональной сферах, а также для дальнейшего самообразования.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Иностранный язык» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) (УК-4);

общепрофессиональные:

- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- особенности фонетического строя иностранного языка;
- лексические единицы социально-бытовой и академической тематики, основы терминосистемы соответствующего направления подготовки;

- основные правила грамматической системы иностранного языка;

- особенности построения устных высказываний и письменных текстов разных стилей речи;

- правила речевого этикета в соответствии с ситуациями межличностного и межкультурного общения в социально-бытовой, академической и деловой сферах;

- основную страноведческую информацию о странах изучаемого языка.

Уметь:

- вести диалог/полилог и строить монологическое высказывание в пределах изученных тем;

- понимать на слух иноязычные тексты монологического и диалогического характера с различной степенью понимания в зависимости от коммуникативной задачи;

- читать аутентичные тексты прагматического, публицистического, художественного и научного характера с целью получения значимой информации;

- передавать основное содержание прослушанного/прочитанного текста;

- записывать тезисы устного сообщения, писать эссе по изученной тематике, составлять аннотации текстов, вести личную и деловую переписку;

- использовать компенсаторные умения в процессе общения на иностранном языке.

Владеть:

- основными приёмами организации самостоятельной работы с языковым материалом с использованием учебной и справочной литературы, электронных ресурсов;

- навыками выполнения проектных заданий на иностранном языке в соответствии с уровнем языковой подготовки.

Безопасность жизнедеятельности

Трудоемкость дисциплины: 3 з. е., 108 часов.

Цель дисциплины: формирование базиса знаний о безопасном взаимодействии человека со средой обитания (производственной, бытовой, городской, природной) и вопросы защиты от негативных факторов чрезвычайных ситуаций (ЧС). Изучением дисциплины достигается формирование у специалистов представления о неразрывном единстве эффективной профессиональной деятельности с требованиями безопасности и защищенности человека. Реализация этих требований гарантирует сохранение работоспособности и здоровья человека, готовит его к действиям в экстремальных условиях.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Безопасность жизнедеятельности» относится обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды,

обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов (УК-8);

общепрофессиональные:

- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- теоретические основы безопасности жизнедеятельности в системе «человек-среда обитания»;

- основы физиологии человека и рациональные условия деятельности;

- анатомо-физиологические последствия воздействия на человека травмирующих, вредных и поражающих факторов;

- идентификацию травмирующих, вредных и поражающих факторов чрезвычайных ситуаций;

- средства и методы повышения безопасности, и устойчивости технических средств и технологических процессов;

- методы исследования устойчивости и функционирования производственных объектов и технических систем в чрезвычайных ситуациях;

- методы прогнозирования чрезвычайных ситуаций и разработки моделей их последствий;

- приемы оказания первой медицинской помощи, методы и средства защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.

Уметь:

- разрабатывать мероприятия по повышению безопасности производственной деятельности;

- планировать мероприятия по защите производственного персонала и населения в чрезвычайных ситуациях и при необходимости принимать участие в проведении спасательных и других неотложных работ при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций;

- работать с приборами и оборудованием.

Владеть:

- методиками проведения контроля параметров условий среды, на их соответствие нормативным требованиям;

- навыками использования средств защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.

Развитие навыков критического мышления

Трудоемкость дисциплины: 2 з. е., 72 часа.

Цель дисциплины: формирование представления о системном подходе к решению образовательных и профессиональных задач и способности применять методы критического мышления в практической деятельности для обеспечения саморазвития и творческой самореализации.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Развитие навыков критического мышления» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач (УК-1).

общепрофессиональные:

- способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- методики поиска, сбора и обработки информации;
- актуальные российские и зарубежные источники информации в сфере профессиональной деятельности;
- метод системного анализа;

Уметь:

- применять методики поиска, сбора и обработки информации;
- осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников;
- применять системный подход для решения поставленных задач;

Владеть:

- методами поиска, сбора и обработки, критического анализа и синтеза информации;
- методикой системного подхода для решения поставленных задач.

Основы проектной деятельности

Трудоемкость дисциплины: 2 з. е., 72 часа.

Цель дисциплины: формирование у студентов знаний, умений, навыков и мировоззрения, необходимых для реализации проектной деятельности, технико-экономического обоснования и управления проектами.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Основы проектной деятельности» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2);

общепрофессиональные:

- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- основные понятия, определения, категории в сфере проектной деятельности;
- принципы обоснования и выбора проектных решений;
- этапы жизненного цикла, последовательность действий и процессов реализации проектов;
- типологию, состав участников проектов, требования к ним и условия их отбора;
- особенности и формы организационного взаимодействия в ходе реализации проектов;
- элементы и формы правового, административного регулирования и стандартизации в сфере проектного управления;
- критерии оценки инвестиционного климата.

Уметь:

- осуществлять на практике отбор и анализ альтернативных вариантов проектных решений;
 - применять на практике методы оценки показателей экономической эффективности инвестиционных проектов;
 - выявлять и оценивать риски и возможные социально-экономические последствия принимаемых решений;
 - организовывать и осуществлять подготовку принятия решений на различных этапах реализации проектного управления, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;
 - определять требования к исходной информации, необходимой для организации и реализации проектов, осуществлять ее сбор, подготовку и анализ;
 - представлять модель системы управления проектами и ее элементы.
- Владеть:*
- методикой оценки коммерческой эффективности проектов, инвестиционного анализа;
 - навыками организации процессов оперативного, текущего и стратегического планирования в ходе реализации проектного управления;
 - методическими основами оценки рисков и прогнозирования их последствий;
 - навыками разработки вариантов проектных решений;
 - информацией о стандартах в области проектного управления, об их использовании в оценке уровня организационной системы.

Физическая культура и спорт

Трудоемкость дисциплины: 2 з. е., 72 часа.

Цель дисциплины: Целью физического воспитания студентов является формирование физической культуры личности и способности направленного использования разнообразных средств физической культуры, спорта и туризма для сохранения и укрепления здоровья, психофизической подготовки и самоподготовки к будущей жизни и профессиональной деятельности.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Физическая культура и спорт» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (УК-7);

общепрофессиональные:

- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- роль физической культуры в общекультурном, профессиональном и социальном развитии человека;
- основы организма как единой саморазвивающаяся и саморегулирующаяся системы;
- факторы, определяющие здоровье человека;
- особенности здорового образа жизни и его составляющие;
- основы самостоятельных тренировочных занятий;
- понятие «профессионально-прикладная физическая подготовка», её цель, задачи.

Уметь:

- использовать физкультурно-оздоровительную деятельность для укрепления здоровья, достижения жизненных и профессиональных целей;
- использовать знания анатомии и физиологии человека при самостоятельных занятиях физической культурой и спортом;
- разумно чередовать нагрузки и отдых, рациональное питание как компонент здорового образа жизни;
- использовать прикладные знания, умения и навыки в области профессионально-прикладной физической подготовки.

Владеть:

- основными понятиями и определениями физической культуры и спорта
- основными понятиями и определениями строения человеческого организма и функционирования внутренних биологических систем.

Элективные курсы по физической культуре и спорту

Трудоемкость дисциплины: 328 часов. Указанные академические часы являются обязательными для освоения и в зачетные единицы не переводятся.

Цель дисциплины: формирование компетенций, направленных на приобретение знаний и практических навыков, необходимых для овладения самостоятельного методически правильного использования методов физического воспитания и укрепления здоровья способных обеспечить полноценную социальную и профессиональную деятельность индивида.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Элективные курсы по физической культуре и спорту» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (УК-7);

общепрофессиональные:

- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- основы физической культуры и здорового образа жизни;
- особенности использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности.

Уметь:

- использовать физические упражнения для достижения жизненных и профессиональных целей.

Владеть:

- системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств (с выполнением установленных нормативов по общефизической подготовке).

Основы правовых знаний и финансовая грамотность

Трудоемкость дисциплины: 4 з. е., 144 часов.

Цель дисциплины: приобретение студентами необходимых знаний, умений в области теории государства, права и основ российского законодательства для развития нетерпимого отношения к коррупционному поведению в повседневной и профессиональной

деятельности, повышение финансовой грамотности студентов путём решения следующих задач:

- приобретение знаний о существующих в России финансовых институтах и финансовых продуктах, а также о способах получения информации об этих продуктах и институтах из различных источников;
- развитие умения использовать полученную информацию в процессе принятия решений о сохранении и накоплении денежных средств, при оценке финансовых рисков, при сравнении преимуществ и недостатков различных финансовых услуг в процессе выбора;
- формирование знания о таких способах повышения благосостояния, как инвестирование денежных средств, использование пенсионных фондов, создание собственного бизнеса.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Основы правовых знаний и финансовая грамотность» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (УК-7);

общепрофессиональные:

- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- финансовую систему общества как пространство, в котором осуществляется экономическая деятельность индивидов, семей, отдельных предприятий и государства;
- сущность финансовых институтов, их роль в социально-экономическом развитии общества;
- значения этических норм и нравственных ценностей в экономической и финансовой деятельности людей;
- способы находить и оценивать финансовую информацию из различных источников, включая Интернет, а также умения анализировать, преобразовывать и использовать полученную информацию для решения практических финансовых задач в реальной жизни;
- общие закономерности возникновения, развития и функционирования государственно-правовых явлений;
- принципы отраслевых юридических наук (конституционного, трудового, гражданского, уголовного, административного права);
- конкретные правовые нормы, локальные нормативные акты;
- основные проявления коррупционного поведения;
- основные правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности;
- основные представления о социальной значимости антикоррупционного законодательства.

Уметь:

- формировать способности к личностному самоопределению и самореализации в экономической деятельности, в том числе в области предпринимательства;
- развивать навыки использования различных способов сбережения и накопления, понимать последствия, ограничения и риски, существующие для каждого способа;

- ориентироваться в проблемах общего понятия права, норм и системы права, правосознания, правоотношений, реализации права, юридической ответственности, законности;

- анализировать нормативно-правовые акты, кодифицированные источники права;
- определять сущность юридических явлений в контексте социальной жизни;
- оперировать правовой информацией, обрабатывать, систематизировать и применять ее в профессиональной деятельности при возникновении спорной с точки зрения права ситуации;

- выявлять, давать оценку коррупционному поведению и содействовать его пресечению;

- осуществлять оценку проектов нормативных актов, в том числе в целях выявления в них положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции.

Владеть:

- навыками расчета простых и сложных процентных ставок, аннуитетных платежей;

- навыками анализа банковских продуктов для физических лиц с целью выбора наиболее оптимального по заданным критериям;

- навыками финансового планирования прогнозирования будущих денежных потоков в личных целях;

- способами поиска, сбора, обработки, анализа и представления информации в области финансов;

- методами поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;

навыками самостоятельной работы с юридическими документами по обобщению и анализу правовой информации;

навыками формирования и развития здорового социально-психологического климата в организации, нетерпимости к коррупционному поведению.

Психология командного взаимодействия и саморазвития

Трудоемкость дисциплины: 4 з. е., 144 часов.

Цель дисциплины: получение студентами теоретических знаний и практических умений и навыков по современным формам и методам командного взаимодействия с учетом инклюзивной культуры общества для повышения эффективности деятельности организации, а также знаний и навыков проектирования и реализации личностного и профессионального саморазвития.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Психология командного взаимодействия и саморазвития» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3);

- способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах (УК-9);

общепрофессиональные:

- способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- теории группового взаимодействия, особенности процессов групповой динамики;
- процессы и механизмы командного взаимодействия;
- основные психологические теории, описывающие влияние индивидуально-личностных, психофизических и социальных факторов на функционирование и развитие личности;
- основные законы, закономерности, этапы, движущие силы и стратегии профессионального и личностного развития;
- методы и способы управления саморазвитием и проектирования саморазвития;
- психологические особенности личности и поведения людей с ограниченными возможностями здоровья, с лицами из числа инвалидов;
- требования, предъявляемые к организации инклюзивной профессиональной и социальной деятельности.

Уметь:

- анализировать групповую динамику и процессы командного взаимодействия;
- осуществлять командное взаимодействие, командную коммуникацию, выбирать стратегию поведения в команде в условиях конкретной корпоративной культуры;
- анализировать и рефлексировать свои профессиональные возможности и находить пути их развития;
- планировать собственное время и траекторию своего профессионального развития;
- адаптировать типовые способы саморазвития под конкретные социальные условия с учетом имеющихся ресурсов;
- выстраивать и осуществлять совместную профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья, с лицами из числа инвалидов с учетом их поведенческих особенностей;
- организовывать и осуществлять инклюзивную социальную деятельность.

Владеть:

- навыками поведения в коллективе и совместной деятельностью для достижения целей организации, реализуя различные поведенческие стратегии командного взаимодействия;
- навыками управления конфликтами и стрессами в командах;
- навыками применения методов анализа и выявления специфики функционирования и развития психики, учитывать влияние возрастных этапов, кризисов развития, гендерных, этнических, профессиональных и других факторов;
- навыками применения в профессиональной деятельности приемов оптимизации межличностного, профессионального взаимодействия и профессиональной деятельности в ситуациях профессионального стресса, профессионального кризиса, профессиональной деформации
- навыками самообразования и самоорганизации
- навыками реализации профессиональной деятельности с учетом особенностей людей с ограниченными возможностями здоровья, с лицами из числа инвалидов;
- навыками осуществления инклюзивной социальной деятельности.

Документационное обеспечение управления

Трудоемкость дисциплины: 2 з.е., 72 часа.

Цель дисциплины: формирование у обучающихся знаний о документационном сопровождении управления персоналом, умений и навыков разработки и оформления кадровых документов.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Документационное обеспечение управления» является дисциплиной, обязательной части блока 1 «Дисциплины

(модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профиль) «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

общефессиональные:

- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2);

- способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач (ОПК-5);

профессиональные:

- способен осуществлять администрирование процессов документооборота и обеспечения персоналом и использовать архивное законодательство и иные правовые акты РФ в практике управления персоналом (ПК-3).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- сущность обработки и анализа информации;

- современные информационные технологии и программные средства;

- архивное законодательство и иные правовые акты, содержащие нормы документационного обеспечения управления персоналом;

Уметь:

- осуществлять сбор, обработку и анализ информации;

- использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач;

- осуществлять администрирование документооборота и обеспечения персоналом и использовать архивное законодательство в практике управления персоналом;

Владеть:

- навыками сбора и обработки данных для решения задач в сфере управления персоналом;

- навыками использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач;

- навыками осуществления администрирования документооборота и обеспечения персоналом, использования архивного законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы документационного управления персоналом.

Математика

Трудоемкость дисциплины: 5 з. е., 180 часов.

Цель дисциплины: формирование представлений о математике, как универсальном языке науки, средстве моделирования явлений и процессов; развитие логического мышления и алгоритмической культуры, необходимых для будущей профессиональной деятельности; овладение математическими знаниями и умениями, необходимыми в повседневной жизни, для изучения смежных естественнонаучных дисциплин на базовом уровне и дисциплин профессионального цикла; формирование умений и навыков, необходимых при практическом применении математических идей и методов для анализа и моделирования сложных систем, процессов, явлений, для поиска оптимальных решений и выбора наилучших способов их реализации; воспитание средствами математики культуры личности, понимания значимости математики для научно-технического прогресса, отношения к математике как к части общечеловеческой культуры.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Математика» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

общепрофессиональные:

- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- основные определения и понятия векторной алгебры и их свойства;
- определение, свойства матриц и действия над матрицами;
- определение и свойства определителей;
- методы решения систем линейных алгебраических уравнений;
- основы линейной алгебры, необходимые для решения экономических задач;
- типы элементарных функций и их свойства;
- понятие производной и дифференциала и их свойства;
- методы исследования функций и построения графиков;
- основные понятия теории вероятностей;
- основные методы работы со случайными величинами.

Уметь:

- применять векторы для решения практических задач;
- производить различные действия с матрицами;
- упрощать и находить определители;
- решать системы линейных алгебраических уравнений различными методами;
- применять методы линейной алгебры для решения экономических задач, использовать аппарат линейной алгебры для исследования математических моделей в экономике;
- вычислять производные и дифференциалы различных функций;
- находить пределы функций, исследовать функции на непрерывность, строить графики функций;
- находить вероятности элементарных и составных событий;
- производить обработку и находить основные характеристики случайных величин;
- использовать математический аппарат теории вероятностей для решения задач менеджмента.

Владеть:

- методами векторного анализа;
- методами алгебры матриц;
- различными методами решения систем линейных алгебраических уравнений;
- методами применения линейной алгебры для оценки состояния и прогноза развития экономических процессов;
- навыками использования дифференциального исчисления для решения практических задач;
- навыками исследования дифференцируемых функций одной переменной;
- навыками работы с вероятностными методами и моделями;
- навыками применения современного инструмента теории вероятностей для решения экономических задач.

Прикладное программное обеспечение

Трудоемкость дисциплины: 4 з. е., 144 часов.

Цель дисциплины: подготовка студентов к профессиональной деятельности, связанной с формированием у них знаний и навыков использования программного обеспечения в разнообразных сферах деятельности человека.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Прикладное программное обеспечение» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

общепрофессиональные:

- способность использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач (ОПК-5).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- классификацию программного обеспечения;
- существующие пакеты прикладных программ;
- офисные приложения;
- основы создания баз данных;
- принципы работы в разных поисковых системах интернет и в системах коммуникации.

Уметь:

- использовать файловые менеджеры, утилиты архивирования;
- устанавливать и удалять программное обеспечение;
- использовать офисные приложения;
- создавать базы данных средствами офисных приложений;
- использовать электронную почту и другие средства коммуникаций с помощью Интернета.

Владеть:

- навыками работы с файловыми менеджерами;
- инструментарием офисных приложений;
- технологией разработки баз данных;
- навыками работы в разных поисковых системах интернет и в системах коммуникации.

Экономическая теория

Трудоемкость дисциплины: 8 з. е., 288 час.

Цель дисциплины: освоение теоретических основ функционирования экономики, анализ объективных экономических закономерностей на уровне отдельных субъектов и национальной экономики в целом.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Экономическая теория» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».**

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные

- способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10);

общепрофессиональные

- способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1).

Результат изучения дисциплины:

Знать:

- функции, направления и структуру экономической теории;
- сущность фундаментальной экономической проблемы и пути ее решения;
- основные этапы развития экономической теории;
- особенности различных типов экономических систем;
- элементы экономических систем;

- виды отношений собственности и формы собственности;
- теоретические основы и закономерности развития рыночной экономической системы;
- виды рынков, рыночных структур и их особенности;
- основные понятия, категории, модели и инструменты микроэкономического анализа;
- основы построения, расчёта и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микроуровне;
- особенности формирования спроса и предложения на рынке благ;
- модели микроэкономического равновесия;
- рациональное поведение потребителей в рамках количественно и сравнительной теории полезности;
- формирование потребительского излишка;
- действие эффекта дохода и эффекта замещения на поведение покупателя;
- сущность, функции и виды предприятий;
- производственный выбор в краткосрочном и долгосрочном периодах;
- основные показатели деятельности предприятия;
- сравнительную характеристику типов рыночных структур;
- механизмы функционирования рынков совершенной и несовершенной конкуренции;
- особенности рынков факторов производства;
- механизмы функционирования рынков факторов производства;
- цели и виды макроэкономической политики;
- основы построения системы национальных счетов;
- модели макроравновесия на рынке благ;
- теории потребления;
- сущность и виды сбережений и инвестиций, их взаимосвязь;
- модель равновесия на рынке денег;
- модель равновесия на рынке благ и денег;
- сущность и виды денег;
- сущность и виды кредита;
- виды и инструменты денежно-кредитной политики государства;
- структуру государственных финансов;
- сущность и виды налогов;
- принципы налогообложения субъектов экономики;
- виды и инструменты бюджетно-налоговой политики государства;
- сущность и показатели благосостояния населения;
- сущность, виды и последствия безработицы;
- виды и инструменты социальной политики государства;
- особенности политики занятости государства;
- особенности политики распределения и перераспределения доходов;
- сущность, виды и последствия инфляции;
- виды и инструменты антиинфляционной политики государства;
- факторы, типы и показатели экономического роста;
- особенности политики государства, стимулирующей экономический рост;
- теории международной торговли;
- виды и инструменты внешнеторговой политики;
- сущность и системы валютных курсов;
- особенности национальной и мировой валютных систем;
- сущность, цели и формы мировой экономической интеграции;
- базовые микро- и макроэкономические понятия;
- основные законы развития экономики;

Уметь:

- применять методы и средства познания экономической действительности для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности;

- анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты;
- выявлять способы координации выбора в разных экономических системах;
- анализировать изменения, происходящие в развитии экономических систем и отношений собственности;

- проводить анализ рынка, используя экономические модели;
- выявлять преимущества и недостатки рынков, а также случаи несостоятельности рынка;

- определять ситуацию равновесия на рынке благ;
- анализировать факторы, влияющие на установление равновесной цены на рынке;
- определять ситуацию рационального поведения покупателей на рынке;
- анализировать влияние различных факторов на изменение поведения потребителей;

- рассчитывать показатели издержек, выручки и прибыли предприятия;
- строить кривые равного выпуск и равных издержек;
- использовать экономический инструментарий для анализа внешней и внутренней среды бизнеса (организации);

- определять равновесие предприятия в условиях конкурентных рынков;
- определять равновесие предприятия в условиях монополии и олигополии;
- определять ситуацию равновесия на рынках факторов производства;
- рассчитывать равновесную цену на рынках факторов производства;
- рассчитывать показатели совокупного выпуска и дохода;
- определять ситуацию макроравновесия на рынке благ;
- определять ситуацию равновесия на рынке денег;
- определять ситуацию равновесия на рынке благ и денег;
- определять величину средней и предельной налоговых ставок;
- определять показатели неравенства в распределении доходов;
- рассчитывать уровень инфляции;
- рассчитывать показатели экономического роста;
- определять ситуацию преимущества в торговле между странами;
- использовать базовые экономические знания для получения необходимой информации;

Владеть:

- навыками целостного подхода к анализу экономических проблем;
- методологией экономического исследования;
- навыками определения равновесной (рыночной) цены;
- навыками построения кривых спроса и предложения;
- навыками построения кривых безразличия и бюджетных линий;
- методами определения условия равновесия потребителей;
- навыками расчета основных показателей деятельности предприятия в разных временных периодах;
- навыками расчета цены и объема производства, способствующих максимизации прибыли в условиях разных рыночных структур;
- навыками определения наиболее эффективных ситуаций функционирования рынков факторов производства;
- навыками расчёта величины потребления, сбережений и инвестиций;
- навыками определения количества денег в обращении;
- навыками определения сальдо государственного бюджета;
- навыками определения уровня безработицы в стране;

- навыками анализа экономической ситуации в стране;
- навыками расчета величины валютного курса;
- навыками анализа поведения различных субъектов экономики.

Экономика организации (предприятия)

Трудоемкость дисциплины: 7 з. е., 252 час.

Цель дисциплины: формирование у студентов системы представлений об основных аспектах экономической и управленческой деятельности предприятия; получение навыков сбора исходных данных и проведения анализа; рационального планирования и эффективного использования ресурсов организации и отрасли в целом; изучение методов экономического анализа; на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы освоить методики расчета важнейших экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Экономика организации (предприятия)» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».**

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные

- способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10);

общепрофессиональные

- способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; (ОПК-1);

- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2).

Результат изучения дисциплины:

Знать:

- принципы формирования и перечень отчетности предприятия для обеспечения сбора и анализа исходных данных, необходимых для экономических расчетов;

- элементы системы экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;

- методические основы расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;

- требования, предъявляемые к исходным данным, информационному обеспечению расчетно-экономической деятельности;

- нормативно-правовую базу, регламентирующую предпринимательскую деятельность хозяйствующих субъектов;

- методические основы и типовые методики расчета и анализа экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;

- критерии экономической эффективности основных направлений деятельности хозяйствующего субъекта: ресурсного обеспечения и использования, финансирования, управления затратами и результатами, реализации продукции, инвестирования.

Уметь:

- применять понятийно-категорийный аппарат в сфере экономики организации, знания основных закономерностей эффективного развития социально-экономических систем в своей профессиональной деятельности;

- осуществлять сбор, анализ и обработку исходных данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;
- оценивать определенные сферы экономической и социально-экономической деятельности организаций с целью обоснованного выбора рациональных решений, направленных на повышение эффективности хозяйствующих субъектов;
- применять на практике типовые методики для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность;
- ориентироваться в действующей нормативно-правовой базе, регулирующей предпринимательскую деятельность хозяйствующих субъектов;
- оценивать эффективность реализации мероприятий в сферах: ресурсного обеспечения и использования, финансирования, управления затратами и результатами, реализации продукции, инвестирования.

Владеть:

- навыками системного подхода к обеспечению сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;
- навыками расчёта экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность организаций;
- типовыми методиками расчета и анализа экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;
- навыками экономического обоснования управленческих решений с учётом принципов рационального и эффективного осуществления предпринимательской деятельности.

Статистика

Трудоемкость дисциплины: 7 з. е., 252 часа.

Цель дисциплины: формирование знаний, умений, навыков и мировоззрения, необходимых для формирования у студентов компетенций, направленных на выработку знаний, умений и практических навыков по сбору, обработке, анализу и интерпретации статистических и социально-экономических данных в соответствии с поставленной целью принятия управленческого решения.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Статистика» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10);

общепрофессиональные:

- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- роль, место, основные задачи и место статистики в теории и практике управления;
- область применения, достоинства и недостатки методов количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления

- основные методы статистического исследования социально-экономических явлений, процессов и отношений;
- методы расчета статистических показателей социально-экономических явлений, процессов и отношений.

Уметь:

- адаптировать к конкретным задачам управления методы количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, для построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей
- пользоваться основными приемами и методами сбора, обработки и анализа массивов социально-экономической статистической информации;
- обобщать и интерпретировать результаты статистических исследований для разработки и обоснования адекватных управленческих решений.

Владеть:

- понятийным аппаратом, необходимым для разработки и реализации программ статистического исследования социально-экономических явлений, процессов и отношений;
- навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления в соответствии с профилем обучения;
- навыками количественного и качественного анализа информации при построении экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления в соответствии с профилем обучения;
- навыками подготовки отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности.
- навыками социально-психологического обоснования управленческих решений в организации.

Основы теории управления

Трудоемкость дисциплины: 7 з.е., 252 часа.

Цель дисциплины: получение студентами теоретических знаний и практических умений и навыков по использованию современных организационных и управленческих теорий в своей профессиональной деятельности в частности в работе с персоналом при решении профессиональных задач, связанных с построением внешних и внутренних коммуникаций, реализации управленческих и инновационных процессов.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Основы теории управления» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

общепрофессиональные:

- способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теории, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1);

профессиональные:

- способен определять, анализировать, моделировать и выстраивать внешние и внутренние коммуникации, управленческие и инновационные процессы организации (ПК-9).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- концептуальные основы общей теории управления, ее истоки и основные особенности;
- методологические основы теории управления (законы, закономерности, принципы управления);
- функциональные основы теории управления;
- процессы организации и реализации внутренних и внешних коммуникаций в организации;
- процессы группового взаимодействия и руководства в организации;
- основные виды организационных изменений;
- сущность современных теоретических и методологических вопросов управления качеством в организации;

Уметь:

- выявлять возможности применения учения различных школ менеджмента в управленческой практике, видеть возможности и последствия применения различных подходов к управлению;
- определять особенности реализации методологии управления в деятельности организации;
- анализировать процесс управления и основные элементы процесса управления;
- организации и реализации внутренних и внешних коммуникаций в организации;
- анализировать групповые процессы и процессы руководства в организации;
- анализировать этапы внедрения изменений;
- применять на практике системы стандартов управления качеством.

Владеть:

- навыками прогнозирования применения различных подходов к управлению;
- методами реализации принципов развития и закономерностей функционирования организации;
- методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;
- организации и реализации внутренних и внешних коммуникаций в организации;
- навыками группового взаимодействия в организации;
- навыками использования оптимальных способов внедрения современных моделей изменений;
- навыками применения инструментов и методов управления качеством.

Рекрутинг

Трудоемкость дисциплины: 4 з. е., 144 часов.

Цель дисциплины: обеспечение профессиональной подготовки студентов в области найма персонала, необходимой для осуществления деятельности по управлению персоналом организаций.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Рекрутинг» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

общепрофессиональные:

- способен применять знания (на промежуточном уровне) экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1);

профессиональные:

- способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала (ПК-2).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- основные управленческие теории в управлении персоналом;
- сущность поиска привлечения, подбора и отбора персонала;

Уметь:

- определять основополагающие принципы теории управления в практике управления персоналом;
- осуществлять поиск персонала на рынке труда, осуществлять привлечение персонала различными путями, осуществлять подбор и отбор персонала;

Владеть:

- основными методами реализации управленческих, экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических теорий в практике управления персоналом;
- навыками поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.

Экономика и социология труда

Трудоемкость дисциплины: 3 з. е., 108 часов.

Цель дисциплины: формирование у студентов знаний, умений, навыков на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитывать экономические и социально-экономические показатели по труду, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Экономика и социология труда» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10).

общепрофессиональные:

- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2);

профессиональные:

- способен собирать информацию о потребностях организации в персонале (ПК-5).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- методы сбора данных, осуществление обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом;
- базовые направления и принципы организации труда на предприятии;
- факторы и условия роста производительности труда;
- принципы анализа и планирования производительности труда;
- сущность, виды и факторы разделения труда;
- разнообразие видов рабочих мест;
- сущность, функции и этапы процесса нормирования;
- цели изучения затрат рабочего времени;
- индексы затрат рабочего времени, их применение при расчете норм труда на предприятии для расчета разных видов норм;
- сущность, функции и виды оплаты труда;
- формы и системы оплаты труда;
- сущность и виды премий, положения о премировании, системы премирования и вознаграждений;

- виды бригад и принципы их формирования;
- состав фонда заработной платы;
- принципы планирования фонда заработной платы.

Уметь:

- определять показатели производительности труда;
- определять структуру трудовых процессов;
- определять и классифицировать резервы роста производительности труда;
- использовать программы и проекты при планировании производительности труда;
- определять наиболее эффективные виды кооперации труда;
- осуществлять создание новых рабочих мест, модернизацию рабочих мест как необходимое средство повышения конкурентоспособности предприятий, аттестацию рабочих мест;
- осуществлять процесс нормирования разных ресурсов предприятия;
- осуществлять хронометражные наблюдения, производить фотографию рабочего времени и фотохронометраж;
- рассчитывать нормы выработки, численности, времени, обслуживания, управляемости и нормированные задания (наряд);
- определять основные элементы построения системы организации оплаты труда;
- определять параметры использования той или иной системы оплаты труда;
- определять виды и размеры вознаграждений по результатам работы;
- организовывать рабочие места с учетом их модернизации и повышения эффективности;
- проводить анализ состава фонда заработной платы и нерациональных выплат из него;
- планировать фонд заработной платы разными методами.

Владеть:

- навыками сбора данных, их обработки, анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом;
- методами регулирования организации труда;
- методами анализа численности работников;
- навыками анализа и планирования выработки и трудоемкости;
- методиками составления схем организации труда на производстве;
- навыками учета использования рабочих мест на предприятии;
- навыками использования принципов нормирования на практике;
- навыками обработки хронометражных наблюдений;
- навыками расчёта индивидуальных и коллективных норм по основным рабочим процессам горных и других промышленных предприятий;
- навыками научной организации системы оплаты труда;
- навыками расчета заработной платы работника при использовании всех основных систем заработной платы;
- навыками начисления вознаграждений, премий и других видов поощрений;
- методикой оценки развития бригадной формы организации труда по группам факторов (производственным, организационным и социальным);
- навыками формирования фонда заработной платы при тарифной и бестарифной системах оплаты труда;
- методами распределения средств на заработную плату между подразделениями предприятия, формирования ЕФОТ в бестарифной системе.

Маркетинг персонала

Трудоемкость дисциплины: 3 з. е., 108 часов.

Цель дисциплины: Получение студентами теоретических знаний и практических умений и навыков с учетом маркетингового подхода в управлении персоналом - разработка отдельных направлений стратегии развития управления персоналом организаций и их отдельных подразделений в увязке с задачами маркетинга персонала.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Маркетинг» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

общепрофессиональные:

- способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории ;

профессиональные:

- способен собирать информацию о потребностях организации в персонале ;

- способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- основные управленческие теории в управлении персоналом

- потребности организации в персонале

- сущность поиска привлечения, подбора и отбора персонала

Уметь:

- определять основополагающие принципы теории управления в практике управления персоналом;

- собирать информацию по потребности организации в персонале;

- осуществлять поиск персонала на рынке труда, осуществлять привлечение персонала различными путями, осуществлять подбор и отбор персонала

Владеть:

- основными методами реализации управленческих экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в практике управления персоналом;

- навыками расчета потребности в персонале

- навыками поиска, привлечения, подбора и отбора персонала

Методы прикладных социологических исследований в управлении персоналом

Трудоемкость дисциплины: 5 з. е., 180 часов.

Цель дисциплины: формирование у студентов знаний основных методологических принципов проведения исследований в управлении персоналом, умений и навыков использования современных методов исследований в области управления персоналом.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Методы прикладных социологических исследований в управлении персоналом» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модуля)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

общепрофессиональные:

- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2);

профессиональные:

- способен собирать информацию о потребностях организации в персонале (ПК-1).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- особенности сбора информации о потребностях организации в персонале;
- методы сбора данных в прикладном исследовании;
- способы обработки данных в прикладном исследовании;
- методы анализа данных в прикладном исследовании;
- основные принципы и методы преобразования практических рекомендаций в управленческие решения.

Уметь:

- собирать информацию о потребностях организации в персонале;
- осуществлять сбор данных в прикладном исследовании в сфере управления персоналом;
- производить обработку данных в прикладном исследовании в сфере управления персоналом;
- осуществлять анализ данных прикладного исследования в сфере управления персоналом;
- использовать основные принципы и методы преобразования практических рекомендаций в управленческие решения в сфере управления персоналом.

Владеть:

- навыками сбора информации о потребностях организации в персонале;
- навыками сбора данных в прикладном исследовании в сфере управления персоналом;
- навыками обработки результатов прикладного исследования в сфере управления персоналом;
- навыками анализа данных в прикладном исследовании в сфере управления персоналом;
- навыками проведения прикладного исследования в управленческой деятельности.

Инновационный менеджмент в управлении персоналом

Трудоемкость дисциплины: 7 з. е., 252 часа.

Цель дисциплины: формирование знаний в области принятия решений по организации разработки и внедрения инноваций в управлении персоналом во взаимосвязи с инновационным развитием организации, сохранения и развития новаторских кадров, способных стать инициаторами и проводниками позитивных изменений в деятельности организации, а также разработки инновационных проектов в управлении персоналом.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Инновационный менеджмент» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2);

общепрофессиональные:

- способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1);

профессиональные:

- способен определять, анализировать, моделировать и выстраивать внешние и внутренние коммуникации, управленческие и инновационные процессы организации (ПК-9).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- теоретические основы и закономерности инновационного развития экономики, организаций и систем управления персоналом;
- основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом;
- основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом;
- основные понятия, категории, проблемы инновационного менеджмента в сфере управления персоналом;
- методы оценки экономической и социальной эффективности инновационных проектов в области управления персоналом.

Уметь:

- оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат);
- осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования;
- вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом;
- грамотно пользоваться научным терминологическим аппаратом;
- участвовать в реализации программ организационных изменений в части решения задач управления персоналом;
- преодолевать локальное сопротивление изменениям.

Владеть:

- навыками выявления проблем управленческого характера при анализе конкретных ситуаций в организации, разработки способов их решения и оценки ожидаемых результатов;
- методикой расчетов оценки экономической и социальной эффективности инновационных проектов в управлении персоналом;
- навыками профессиональной аргументации при разборе ситуаций в сфере кадровой инноватики;
- навыками использования понятийно-категориального аппарата дисциплины;
- навыками самоуправления, самоорганизации и самостоятельного обучения, готовностью транслировать их своим коллегам;
- современными технологиями убеждения и эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение при решении совместных задач.

Технологические основы недропользования

Трудоемкость дисциплины: 2 з. е., 72 часа.

Цель дисциплины: формирование знаний методов разработки месторождений полезных ископаемых, обеспечиваемых высокие технико-экономические показатели работы горных предприятий, безопасные и комфортные условия труда, охрану недр и окружающей среды.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Технологические основы недропользования» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

общепрофессиональные:

- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- способы и методы расчета технико-экономических показателей;
- виды технологических инноваций в недропользовании;
- производственную терминологию по разделам дисциплины;
- классификацию месторождений полезных ископаемых;
- классификацию запасов и потерь полезных ископаемых;
- современное состояние горного производства и пути его развития на ближайшую перспективу;
- основные направления развития горной промышленности;
- структуру и взаимосвязи комплексов горных выработок, и их функциональное назначение;
- горную терминологию по разделам дисциплины;
- отличительные признаки месторождения; особенности разработки; основные производственные процессы; значимые представители промышленности России и зарубежья;
- особенности разработки рудных месторождений, отличительные признаки рудного месторождения; особенности разработки; основные производственные процессы; значимые представители промышленности России и зарубежья;
- особенности открытой разработки месторождений.

Уметь:

- определять стоимость горных работ при разработке месторождений;
- осуществлять исследования эффективности применения и распространения технологических инноваций в недропользовании, проводить анализ результатов, осуществлять планирование инновационных проектов;
- документально оформлять решения в управлении горным предприятием при внедрении технологических инноваций;
- работать с горнотехнической литературой и нормативными документами;
- рассчитывать количественные показатели запасов и потерь месторождения;
- определять способ разработки месторождения;
- определять тип месторождения; определять типы горных выработок; различать системы разработки.

Владеть:

- методиками расчета затрат на горные работы при разработке месторождений;
- терминологией в области технологических инноваций;
- навыками документального оформления решения в управлении горным предприятием при внедрении технологических инноваций;
- данными по минерально-сырьевому и топливно-энергетическому комплексам;
- методами расчёта геологических, балансовых, промышленных запасов и соответствующих потерь;
- информацией о современных горных предприятиях и холдингах;
- основными понятиями разработки месторождений;
- принципами выбора горного оборудования в зависимости от условий его эксплуатации и функционального назначения;
- основными понятиями подземной разработки пластовых месторождений;
- основными понятиями открытой разработки месторождений.

Организационное поведение

Трудоемкость дисциплины: 3 з. е. 108 часов.

Цель дисциплины: формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по анализу сущности, причин и механизмов поведения индивидов и групп в организации.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Организационное поведение» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3);

общепрофессиональные:

- способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1);

профессиональные:

- способен участвовать в формировании корпоративной культуры и корпоративных социальных программ, благоприятного имиджа и психологического климата в организации, разрабатывать политику развития персонала, принимать управленческие решения и разрешать конфликты в организации (ПК-10).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- цели и функции команды и роли в ней, процессы и механизмы командного взаимодействия, способы взаимодействия с членами команды;

- основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства;

- сущность корпоративной культуры и корпоративных социальных программ в организации, методы развития персонала, принятия управленческих решений, формирования благоприятного имиджа и психологического климата, разрешения конфликтов в организации.

Уметь:

- взаимодействовать с другими членами команды, выбирать стратегии поведения в команде в зависимости от условий;

- определять основополагающие принципы теории управления в практике управления персоналом;

- формировать корпоративную культуру и разрабатывать корпоративные социальные программы, принимать управленческие решения, формировать благоприятный имидж и психологический климат в организации, разрешать конфликты в организации.

Владеть:

- навыками взаимодействия с другими членами команды, навыками выбора стратегии поведения в команде в зависимости от условий;

- основными методами реализации организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в практике управления поведением людей в организации;

- навыками формирования корпоративной культуры и корпоративных социальных программ, развития персонала, принятия управленческих решений, формирование благоприятного имиджа и психологического климата и разрешения конфликта.

Трудовое право

Трудоемкость дисциплины: 4 з. е., 144 часов.

Цель дисциплины: формирование у студентов систематизированных научных представлений о правовых основах трудового права, содержании юридических норм, регулирующих трудовые отношения в Российской Федерации.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Трудовое право» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению (УК-11);

общепрофессиональные:

- способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1);

профессиональные:

- способен применять трудовое законодательство и иные правовые акты, содержащие нормы трудового права (ПК-8).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- основы правовых знаний;
- Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовный кодекс Российской Федерации, в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства, Гражданский кодекс Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы и иных федеральных законов;

- основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы;

- Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты;
- процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещение персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

Уметь:

- использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности;
- ориентироваться в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства в Кодексе об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовном кодексе Российской Федерации и Гражданского кодекса Российской Федерации;

- ориентироваться в разделах Социального права, Миграционного права, Международного трудового права касающихся социально-трудовой сферы;

- применять Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;

- осуществлять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещение персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

Владеть:

- способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности;

- способностью использовать законы Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и Гражданского кодекса Российской Федерации в части нарушения трудового законодательства.

Организация работы службы управления персоналом

Трудоемкость дисциплины: 7 з. е., 252 часа.

Цель дисциплины: сформировать комплекс знаний, умений и навыков в области теории и практики организации работы службы управления персоналом на предприятии в условиях глобализации и трансформации российской экономики, становления новых социально-трудовых отношений.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Организация работы службы управления персоналом» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

общепрофессиональные:

- способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет (ОПК-4);

профессиональные:

- способен использовать в практике управления персоналом знание основ кадрового планирования и стратегии управления персоналом, владение методами планирования и прогнозирования потребности в персонале (ПК-4).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- современные технологии и методы организации работы службы управления персоналом;

- специфику разработки организационной и функционально-штатной структуры;

- особенности разработки нормативных актов, касающихся организации труда;

- основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации;

- методы разработки функциональных связей между подразделениями;

- закономерностей формирования и развития трудового коллектива, отечественного и мирового опыта управления персоналом и применять его на практике с целью обеспечения экономической эффективности предприятия на основе оптимизации и стандартизации работы с персоналом;

- особенности работы с внешними организациями;

- основные методы сбора и анализа информации, способы формализации цели и методы ее достижения;

Уметь:

- применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом;

- определять кадровую политику и стратегию управления персоналом на предприятии и организациях;

- оценивать текущее состояние функционально-штатной структуры;

- применять в практической работе нормы трудового законодательства, разрабатывать нормативные акты;

- разрабатывать и внедрять процедуры регулирования трудовых отношений;

- внедрять кадровую и управленческую документацию;

- взаимодействовать с внешними организациями (работать с Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения);

- использовать информационно-коммуникативные средства для коммуникации;

- применять технологии и методики личностного и профессионального развития;

- применять в практической деятельности правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности;

Владеть:

- навыками ведение документационного сопровождения и учета оперативного управления персоналом;

- методами кадрового планирования и прогнозирования потребности в персонале;

- навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры;

- навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда;

- навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений;

- навыками разработки сопровождающей документации.

- владеть необходимыми навыками практической работы по управлению персоналом в условиях постоянно меняющейся конъюнктуры рынка труда;

- владеть системным подходом при решении задач;

- владеть навыками выбора стратегии поведения в команде в зависимости от условий.

Кадровая политика и кадровое планирование

Трудоемкость дисциплины: 5 з. е., 180 часов.

Цель дисциплины: формирование теоретических и практических знаний и навыков по вопросам кадровой политики и кадрового планирования.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Кадровая политика и кадровое планирование» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

общепрофессиональные:

- способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия (ОПК-3);

- способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет (ОПК-4);

профессиональные:

- способен использовать в практике управления персоналом знание основ кадрового планирования и стратегии управления персоналом, владение методами планирования и прогнозирования потребности в персонале (ПК-4).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- стратегии управления персоналом; документационное сопровождение при реализации стратегии управления персоналом;

- современные технологии и методы оперативного управления персоналом;

- сущность кадровой политики кадрового планирования и стратегии управления персоналом;

Уметь:

- разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом;

- осуществлять документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом и оценивание ее организационных и социальных последствий;

- применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом;

- определять кадровую политику и стратегию управления персоналом;

Владеть:

- навыками разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом;
- навыками документационного сопровождения мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом и оценивание ее организационных и социальных последствий;
- навыками применения современных технологий и методов оперативного управления персоналом;
- навыками ведение документационного сопровождения и учета оперативного управления персоналом;
- методами кадрового планирования и прогнозирования потребности в персонале;

Организация труда персонала

Трудоемкость дисциплины: 3 з. е., 108 часов.

Цель дисциплины: формирование у студентов комплекса знаний по теоретическим основам науки о труде и приобретение практических навыков по анализу структуры и содержания рабочего времени, организации труда, его нормированию и стимулированию, по использованию социальных и психофизиологических факторов трудовой деятельности.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Организация труда персонала» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

общепрофессиональные:

- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2);

профессиональные:

- владение основами психологии и социологии труда, экономики и организации труда, безопасных условий труда и предупреждения рисков, методами нормирования труда (ПК-5).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- методы сбора данных, осуществление обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом;
- психологию и социологию труда, экономику и организацию труда, основы безопасности труда и риски в организации, методы нормирования труда;

Уметь:

- осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;
- применять в практике управления персоналом знания психологии и социологии труда, экономики и организации труда на практике, методы нормирования труда и оценивать риски в организации;

Владеть:

- навыками сбора данных, их обработки, анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом;
- навыками диагностики условий труда и рисков в организации, методами нормирования труда.

Управление персоналом организации

Трудоемкость дисциплины: 8 з. е., 288 часов.

Цель дисциплины: формирование теоретических знаний и практических навыков по управлению персоналом в организации.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Управление персоналом организации» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

общепрофессиональные:

- способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия (ОПК-3);

- способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет (ОПК-4);

профессиональные:

- способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала (ПК-2);

- способен использовать в практике управления персоналом знание основ кадрового планирования и стратегии управления персоналом, владение методами планирования и прогнозирования потребности в персонале (ПК-4);

- способен разрабатывать и применять в практике управления персоналом методы и технологии подбора и отбора, деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии, методы текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации (ПК-6);

- способен разрабатывать и применять в практике управления персоналом формы и методы системы материальной (в том числе и оплаты труда) и нематериальной мотивации персонала (ПК-7);

- способен участвовать в формировании корпоративной культуры и корпоративных социальных программ, благоприятного имиджа и психологического климата в организации, разрабатывать политику развития персонала, принимать управленческие решения и разрешать конфликты в организации (ПК-10).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- современные технологии и методы оперативного управления персоналом;

- сущность кадровой политики, кадрового планирования и стратегий управления персоналом;

- сущность подбора и отбора, деловой оценки персонала;

- системы, формы и методы материальной (в том числе оплаты труда) и нематериальной мотивации в организации.

Уметь:

- применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом;

- определять кадровую политику, кадровое планирование и стратегию управления персоналом;

- разрабатывать и применять технологии и методы подбора, отбора и деловой оценки в практике управления персоналом;

- применять в практике управления персоналом системы, формы и методы материальной (в том числе оплаты труда) и нематериальной мотивации.

Владеть:

- навыками применения современных технологий и методов оперативного управления персоналом, навыками ведения документационного сопровождения и учета оперативного управления персоналом;
- методами кадрового планирования и прогнозирования потребности в персонале;
- навыками подбора, отбора, деловой оценки персонала;
- навыками применения систем, форм и методов материальной (в том числе оплаты труда) и нематериальной мотивации в практике управления персоналом.

Организационная культура

Трудоемкость дисциплины: 3 з. е., 108 часов.

Цель дисциплины: формирование теоретических знаний и практических навыков у студентов реализации программ управления организационной культурой с целью повышения эффективности функционирования и конкурентоспособности организации.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Организационная культура» дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» по направлению подготовки 38.03.03 Управления персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

общепрофессиональные:

- способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теории, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1);

профессиональные:

- способен участвовать в формировании корпоративной культуры и корпоративных социальных программ, благоприятного имиджа и психологического климата в организации, разрабатывать политику развития персонала, принимать управленческие решения и разрешать конфликты в организации (ПК-10).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- основные свойства и уровни организационной культуры;
- современные типологии и виды организационной культуры;
- факторы формирования, поддержания и изменения организационной культуры;
- методы диагностики организационной культуры;
- методы управления организационной культурой.

Уметь:

- анализировать особенности организационной культуры и ее влияние на организационную эффективность;
- выявлять и анализировать факторы формирования, поддержания и изменения организационной культуры;
- осуществлять мониторинг организационной культуры;
- поддерживать комфортный морально-психологический климат в компании и эффективную организационную культуру.

Владеть:

- методами диагностики состояния и проблем организационной культуры;
- методами разработки и внедрения формирования организационной культуры с учетом специфики организации, стратегии ее развития, национальных и экономических условий ее функционирования;
- методами разработки и внедрения изменений организационной культуры с учетом специфики организации, стратегии ее развития, национальных и экономических условий ее функционирования;

- владеть современными технологиями поддержания организационной культурой;
- владеть современными технологиями формирования и поддержания морально-психологического климата в организации.

Мотивация и оплата труда

Трудоемкость дисциплины: 5 з. е., 180 часов.

Цель дисциплины: формирование теоретических знаний и практических навыков в области мотивации и оплаты труда персонала.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Мотивация и оплата труда» является дисциплиной обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

общепрофессиональные:

- способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия (ОПК-3);

профессиональные:

- способен разрабатывать и применять в практике управления персоналом формы и методы, системы материальной (в том числе и оплаты труда) и нематериальной мотивации персонала (ПК-7).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- формы и методы, системы материального и нематериального стимулирования персонала (в том числе и оплата труда);
- виды и порядок применения дисциплинарных взысканий;
- процедуру оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях);
- стратегии управления персоналом в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности;

Уметь:

- применять формы и методы, системы материального и нематериального стимулирования персонала (в том числе и оплата труда);
- применять дисциплинарные взыскания;
- оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и уметь применять их на практике;
- разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности;

Владеть:

- способностью разрабатывать системы материальной (в том числе и оплаты труда) и нематериальной мотивации в управлении персоналом;
- навыками применения дисциплинарных взысканий;
- способностью разрабатывать и внедрять мероприятия по контролю за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике;
- навыками разработки и осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности, обеспечения документационного сопровождения.

Духовно-нравственная культура и патриотическое воспитание

Трудоемкость дисциплины: 2 з. е., 72 часа.

Цель дисциплины: приобщение студентов к духовно-нравственным ценностям многонационального российского народа, воплощенным в религиозных верованиях, фольклоре, народных традициях и обычаях (нравственном опыте поколений), в искусстве; воспитание духовно-нравственного гражданина России, любящего свое Отечество, знающего историю края и горной отрасли, способного к преодолению актуальных идейно-мировоззренческих угроз, нравственному совершенствованию и развитию.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Духовно-нравственная культура и патриотическое воспитание» относится к дисциплинам по выбору обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5);
- способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур в этическом и философском контексте;
- основные признаки культурных, этнических, конфессиональных особенностей членов команды (трудового коллектива) для следования традициям взаимоуважительного, доброжелательного взаимодействия с коллегами на принципах толерантности, терпимости к индивидуальным личностным и мировоззренческим различиям;
- глобальные вызовы современности и основы духовной безопасности для эффективной защиты от деструктивного влияния на формирование своего мировоззрения.

Уметь:

- понимать и воспринимать разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах;
- применять техники разрешения конфликтных ситуаций в условиях трудовой деятельности в полиэтническом и поликонфессиональном коллективе, команде;
- противостоять вовлечению в деструктивные организации псевдорелигиозной, радикальной и экстремистской направленности;
- основные исторические вехи развития горнозаводского Урала и Уральского горного университета как первого высшего учебного заведения края;
- глобальные вызовы современности и основы духовной безопасности для эффективной защиты от деструктивного влияния на формирование своего мировоззрения.

Владеть:

- простейшими методами адекватного восприятия межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах;
- методами коллективной работы в условиях полиэтнического и поликонфессионального состава команды (трудового коллектива);
- приемами теоретической и практической реализации задач духовно-нравственного самовоспитания на основе усвоения и принятия базовых национальных ценностей;
- социальной ответственностью, чувством гуманности, этическими ценностями.
- способностью использовать и применять законы Социального права, Миграционного права, Международного трудового права касающихся социально-трудовой сферы;

- навыками применения Трудового кодекса и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- навыками оформления сопровождающей документации.

Коммуникативная культура личности

Трудоемкость дисциплины: 2 з. е., 72 часа.

Цель дисциплины: формирование представлений о многообразии культурных миров, значимости толерантного мышления и роли диалога в межкультурном взаимодействии и профессиональной сфере для эффективного решения коммуникативных задач.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Коммуникативная культура личности» относится к дисциплинам по выбору обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5);
- способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- цели и задачи межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем; сущность толерантного мышления;
- способы преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных барьеров и конфликтных ситуаций в межкультурном взаимодействии при решении профессиональных задач;
- приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;

Уметь:

- анализировать и объективно оценивать поведение людей в поликультурном коллективе при конфликтной ситуации;
- самостоятельно решать проблемы в пространстве современных коммуникаций, в том числе, межкультурного, межэтнического, межконфессионального взаимодействия;
- выявлять и формулировать проблемы собственного профессионального и личностного развития; оценивать свои возможности в достижении поставленных целей;

Владеть:

- современными коммуникативными технологиями профессионального взаимодействия в условиях межкультурного диалога;
- способами преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных барьеров и конфликтных ситуациях в межкультурном взаимодействии при решении профессиональных задач;
- технологиями целеполагания и целедостижения в личностном развитии и профессиональном росте; способами сознательного саморазвития коммуникативной культуры и саморегуляции.

Конфликтология

Трудоемкость дисциплины: 3 з. е., 108 часов.

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системы знаний по основным характеристикам и многообразию конфликтов; умений и навыков по профилактике, раз-

решению и урегулированию конфликтов в организации; развитие профессионально - личностных качеств, необходимых для осуществления бесконфликтного делового общения и взаимодействия.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Конфликтология» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модуля)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

профессиональные:

- способен участвовать в формировании корпоративной культуры и корпоративных социальных программ, благоприятного имиджа и психологического климата в организации, разрабатывать политику развития персонала, принимать управленческие решения и разрешать конфликты в организации (ПК-10).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- особенности формирования корпоративной культуры и корпоративных социальных программ;

- способы формирования благоприятного имиджа организации;

- способы формирования благоприятного психологического климата в коллективе;

- особенности формирования социальной политики в организации;

- особенности принятия управленческих решений;

- способы разрешения конфликтов в организации.

разрешения конфликтов в организации

Уметь:

- формировать корпоративную культуру и создавать корпоративные социальные программы;

- формировать благоприятный имидж организации;

- формировать благоприятный психологический климат в коллективе;

- формировать социальную политику в организации;

- принимать управленческие решения;

- разрешать конфликты в организации.

Владеть:

- навыками создания программ корпоративной культуры и корпоративных социальных программ в организации;

- навыками формирования благоприятного имиджа в организации;

- навыками создания благоприятного психологического климата в организации;

- способностью формировать социальную политику в организации;

- способностью принимать управленческие решения;

- способностью разрешать конфликты в организации.

Компетентностный подход в управлении персоналом

Трудоемкость дисциплины: 5 з. е., 180 часов.

Цель дисциплины: формирование у студентов теоретических знаний и практических умений, и навыков применения компетентностного подхода для реализации профессиональных функций в организационно-управленческой деятельности, связанных с умением оценивать кадровый потенциал организации в целом, определять направления и стратегию управления персоналом организации.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Компетентностный подход в управлении персоналом» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» по направлению подготовки 38.03.03 Управления персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

профессиональные:

- способен использовать в практике управления персоналом знание основ кадрового планирования и стратегии управления персоналом, владение методами планирования и прогнозирования потребности в персонале (ПК-4).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- основные подходы к пониманию компетенций;
- методологию исследования компетенций персонала;
- концепцию компетентного подхода в работе с персоналом;
- модели и структуру моделей компетенций;
- технологию разработки модели компетенций;
- методические аспекты внедрения и реализации модели компетенций в организа-

ции.

Уметь:

- выделять различные виды компетенций;
- осуществлять отбор методов сбора и анализа информации, необходимой для внедрения компетентного подхода/разработки и внедрения модели компетенций;
- определять и формулировать основные задачи использования компетентного подхода;
- осуществлять отбор необходимых элементов модели компетенций, ориентируясь на задачи использования компетентного подхода в организации;
- разрабатывать схему модели компетенций, учитывая особенности организационного развития;
- осуществлять отбор различных технологий при внедрении и реализации модели компетенций учитывая особенности организационного развития;

Владеть:

- различными методами сбора и анализа информации, необходимой для внедрения компетентного подхода/разработки и внедрения модели компетенций;
- навыками выбора подхода к использованию компетентного подхода;
- навыками методического подхода при разработке модели компетенций в рамках выбранного подхода;
- способами и механизмами внедрения и реализации модели компетенций при отборе, оценке и обучении персонала.

Логика

Трудоемкость дисциплины: 5 з. е., 180 часов.

Цель дисциплины: формирование у обучающихся знаний об основных законах и правилах логического мышления и развитие навыков рационального рассуждения.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Логика» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач (УК-1);

профессиональные:

- способен определять, анализировать, моделировать и выстраивать внешние и внутренние коммуникации, управленческие и инновационные процессы организации (ПК-9).

Результаты освоения дисциплины:*Знать:*

- основы логической культуры;
- основные законы логики;
- теорию и практику аргументации;

Уметь:

- выявлять логические ошибки у оппонента;
- осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;
- анализировать управленческие и инновационные процессы в организации;

Владеть:

- навыками применения логической культуры при принятии управленческих решений;
- способностью осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;
- навыками анализа управленческих и инновационных процессами в организации.

Психодиагностика в управлении персоналом

Трудоемкость дисциплины: 5 з. е., 180 часов.

Цель дисциплины: формирование знаний в области организационной психодиагностики, использование психодиагностических методик в технологиях управления персоналом.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Психодиагностика в управлении персоналом» является дисциплиной части, формируемая участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модуля)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:*профессиональные:*

- владение основами психологии и социологии труда, экономики и организации труда, безопасных условий труда и предупреждения рисков, методами нормирования труда (ПК-5).

Результаты освоения дисциплины:*Знать:*

- основы психологии и психодиагностики в управлении персоналом;
- принципы организации и проведения психодиагностического обследования;
- психотехники в управлении персоналом;

Уметь:

- проводить процедуру психодиагностического обследования;
- интерпретировать психодиагностические данные;
- составлять психодиагностическое заключение по результатам обследования;

Владеть:

- навыками организации и проведения психодиагностического обследования;
- навыками интерпретации результатов, полученных в ходе психодиагностического обследования;
- навыками составления психодиагностического заключения по результатам обследования.

Управление социальным развитием персоналом

Трудоемкость дисциплины: 4 з.е., 144 часов.

Цель освоения дисциплины: формирование знаний и навыков специалистов по управлению персоналом по адаптации, обучению, планированию карьеры, формированию кадрового резерва, способствующих полному раскрытию потенциала работников

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Управление социальным развитием организации» является дисциплиной части, формируемая участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модуля)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

профессиональные:

- способен участвовать в формировании корпоративной культуры и корпоративных социальных программ, благоприятного имиджа и психологического климата в организации, разрабатывать политику развития персонала, принимать управленческие решения и разрешать конфликты в организации (ПК-10).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- основы современной философии, концепции и методы управления персоналом;
- основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала;
- основы профессионального развития персонала, процессы обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организацию работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала;
- анализ и диагностику состояния социальной сферы организации, современные технологии социальной работы с персоналом, планы (программы) социального развития организации.

Уметь:

- применять основы современной философии, концепции и методы управления персоналом;
- использовать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала;
- применять основы профессионального развития персонала, процессы обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организацию работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала;
- применять анализ и диагностику состояния социальной сферы организации, современные технологии социальной работы с персоналом, планы (программы) социального развития организации.

Владеть:

- основами современной философии, концепциями и методами управления персоналом;
- навыками использования основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала;
- навыками использования основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организацией работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала;
- навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, современные технологии социальной работы с персоналом, планы (программы) социального развития организации.

Основы безопасности труда

Трудоёмкость дисциплины: 4 з.е. 144 часов.

Цель дисциплины: формирование знаний по обеспечению безопасности труда, умений и навыков снижения производственного травматизма и профессиональных заболеваний на предприятии.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Основы безопасности труда» является дисциплиной части, формируемая участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модуля)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

профессиональные:

- владение основами психологии и социологии труда, экономики и организации труда, безопасных условий труда и предупреждения рисков, методами нормирования труда (ПК-5).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- основные положения Конституции Российской Федерации;
- основные нормативно-правовые акты Правительства РФ;
- разработку коллективных договоров и соглашений по охране труда;
- рабочее время и время отдыха;
- особенности труда женщин и лиц моложе 18 лет;
- рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- льготы и компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и опасными условиями труда;
- социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- государственное управление охраной труда в РФ, субъектах РФ, в организации;
- финансирование мероприятий по охране труда;
- обучение работников, руководителей и специалистов по охране труда;
- порядок проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медосмотров (обследований);
- формирование совместных комитетов (комиссий) по охране труда;
- проведение специальной оценки условий труда рабочих мест;
- расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Уметь:

- разрабатывать инструкции по охране труда для работников;
- оценивать экономическую эффективность принимаемых решений по улучшению условий труда;
- применять законодательные и иные нормативные правовые акты по охране труда в своей деятельности;
- расследовать несчастные случаи на производстве и профзаболевания;
- составлять документы по управлению охраной труда.

Владеть:

- прогнозировать и оценивать обстановку по безопасности труда;
- контролировать соблюдение законодательства о труде других нормативно-правовых актов Правительства РФ об охране труда, соглашения по охране труда;
- организовать и обеспечить проведение профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- ведение пропаганды по вопросам охраны труда;

- рассмотрение писем, заявлений, жалоб работников, касающихся вопросов условий труда и охраны труда.

Регламентация и нормирование труда

Трудоемкость дисциплины: 7 з. е., 252 часа.

Цель дисциплины: формирование у студентов комплекса знаний по теоретическим основам науки о труде и приобретение практических навыков по анализу структуры и содержания рабочего времени, организации труда, его нормированию и стимулированию, по использованию социальных и психофизиологических факторов трудовой деятельности, обеспечение профессиональной подготовки студентов в области регламентации и нормирования труда.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Регламентация и нормирование труда» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

профессиональные:

- владение основами психологии и социологии труда, экономики и организации труда, безопасных условий труда и предупреждения рисков, методами нормирования труда (ПК-5).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- психологию и социологию труда, экономику и организацию труда, основы безопасности труда и риски в организации, методы нормирования труда;

Уметь:

- применять в практике управления персоналом знания психологии и социологии труда, экономики и организации труда на практике, методы нормирования труда и оценивать риски в организации;

Владеть:

- навыками диагностики условий труда и рисков в организации, методами нормирования труда.

Стратегическое управление персоналом

Трудоемкость дисциплины: 4 з. е., 144 часа.

Цель дисциплины: овладение студентами знаниями по стратегии управления персоналом, взаимосвязи стратегии с кадровой политикой, овладение навыками стратегического, тактического и оперативного управления персоналом.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Стратегическое управление персоналом» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

профессиональные:

- способен использовать в практике управления персоналом знание основ кадрового планирования и стратегии управления персоналом, владение методами планирования и прогнозирования потребности в персонале (ПК-4).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- основ разработки и реализации концепции управления персоналом;

- основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации.

Уметь:

- применять в практической деятельности концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом;

- применять в практической деятельности основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью.

Владеть:

- навыками применения на практике концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом;

- навыками применения основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью.

Кадровые риски

Трудоемкость дисциплины: 3 з.е., 108 часов.

Цель дисциплины: формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области управления кадровыми рисками, возникающими в процессе управления персоналом организации, ознакомление с механизмами прогнозирования, диагностики и методикой оценки рисков.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Кадровые риски» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

профессиональные:

- владение основами психологии и социологии труда, экономики и организации труда, безопасных условий труда и предупреждения рисков, методами нормирования труда (ПК-5).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- основы проведения исследований в контексте целей и задач своей организации;

- основы кадрового планирования и контроллинга;

Уметь:

- анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;

- разрабатывать и реализовывать стратегии привлечения персонала;

Владеть:

- методами анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации;

- технологиями разработки и реализации стратегии привлечения персонала.

Разработка и принятие управленческих решений

Трудоемкость дисциплины: 3 з. е., 108 часов.

Цель дисциплины: освоение студентами комплекса теоретических знаний и практических подходов к разработке, обоснованию и принятию управленческих решений.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Разработка и принятие управленческих решений» является дисциплиной по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по

направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

профессиональные:

- способен участвовать в формировании корпоративной культуры и корпоративных социальных программ, благоприятного имиджа и психологического климата в организации, разрабатывать политику развития персонала, принимать управленческие решения и разрешать конфликты в организации (ПК-10).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- сущность корпоративной культуры и корпоративной социальной политики в организации, методы развития персонала, принятия управленческих решений, формирования благоприятного имиджа и морально- психологического климата, разрешения конфликтов в организации;

Уметь:

- формировать корпоративную культуру и разрабатывать корпоративные социальные программы, принимать управленческие решения, формировать благоприятный имидж и морально-психологический климат в организации, разрешать организационные конфликты;

Владеть:

- навыками разработки корпоративной культуры и корпоративной социальной политики в организации, развития персонала, принятия управленческих решений, формирования благоприятного имиджа и морально-психологического климата и разрешения конфликтов в организации данных сотрудников.

Психология труда

Трудоемкость дисциплины: 3 з. е., 108 часов.

Цель дисциплины: формирование у студентов теоретических знаний по современным подходам к процессу профессионального развития человека, а также практических умений и навыков по организации и реализации сопровождения эффективной профессиональной деятельности

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Психология труда» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

профессиональные:

- владение основами психологии и социологии труда, экономики и организации труда, безопасных условий труда и предупреждения рисков, методами нормирования труда (ПК-5).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- концептуальные положения и основные методы психологии труда
- содержание и особенности применения базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной деятельности;
- методы и способы организации эффективной профессиональной деятельности;
- основные факторы, влияющие на эффективность профессиональной деятельности человека;

Уметь:

- формулировать и выявлять проблемное поле психологии труда

- осуществлять анализ профессиональной деятельности в норме и при воздействии различного рода неблагоприятных внешних и внутренних факторов (напряженности, монотонии, экстремальных условиях, профессиональных стрессах, кризисах и деформациях личности);

- применять простейшие процедуры анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной деятельности;

- адаптировать типовые способы и методики повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников под конкретные задачи;

Владеть:

- навыками выбора методов исследования проблем психологии труда

- навыками применения диагностических методик, направленных на определение особенностей профессиональной деятельности и социализации;

- навыками использования наиболее оптимальных способов организации профессиональной деятельности, обеспечивающих ее эффективность;

- навыками реализации программ мероприятий, направленных на повышение эффективности профессиональной деятельности сотрудников.

Связи с общественностью

Трудоемкость дисциплины: 4 з. е., 144 часа.

Цель дисциплины: формирование у студентов теоретических знаний и практических умений, и навыков анализа, моделирования, построения и реализации внешних и внутренних коммуникации организации в практике управления персоналом.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Связи с общественностью» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

профессиональные:

- способен определять, анализировать, моделировать и выстраивать внешние и внутренние коммуникации, управленческие и инновационные процессы организации (ПК-9).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- основные сферы реализации ПР-технологий в сфере управления организации и персоналом;

- основные подходы и типологии общественности, характеристики целевой аудитории;

- основные формы публичной коммуникации в сфере управления организации и персоналом;

- понятие, принципы и направления информационной политики организации;

- особенности информационной политики организации в условиях кризиса;

- основы законодательства и основополагающие принципы этики в сфере публичных коммуникаций;

- основные этапы кругового процесса ПР;

- критерии и основные технологии оценки эффективности ПР-технологий.

Уметь:

- использовать понятия и модели из теории социальной коммуникации для описания деятельности по организации связей с общественностью;

- идентифицировать тип общественности, определять целевую аудиторию;

- выработать стратегию информационно-коммуникативной работы с учетом характера проблемной ситуации, сильных и слабых сторон организации и целевой аудитории;
- анализировать механизм воздействия внутренней и внешней коммуникации на поведение персонала организации и общественность.
- разрабатывать рекомендации по содержанию информационной политики, исходя из актуальной ситуации;
- применять на практике знания о законодательных нормах и этических принципах публичного диалога;
- рационально организовывать план коммуникативных мероприятий в условиях кризиса;
- организовывать ПР- мероприятия, направленные на улучшение имиджа организации, мобилизации общественной и электоральной поддержки, комплексное воздействие на общественное мнение;
- анализировать факторы, влияющие на эффективность ПР-технологий.

Владеть:

- представлениями о роли связей с общественности в сфере управления организацией;
- методами социологического исследования целевых аудиторий и составления их «социально-психологического портрета»;
- базовыми навыками организации и управления информационно- коммуникативными потоками в системе «организация – общество»;
- методами ситуационного анализа для разработки стратегии ПР-кампаний в условиях кризиса;
- основами правоприменения норм законодательства РФ в области ПР и соблюдения; принципов этики в сфере публичных коммуникаций
- навыками организации и реализации ПР-технологий при осуществлении публичных коммуникаций;
- навыками использования методик оценки эффективности ПР-технологий и проведенных ПР-мероприятий (с точки зрения поставленных целей, затраченных ресурсов.

Основы управленческого консультирования

Трудоемкость дисциплины: 3 з.е., 108 часов.

Цель дисциплины: формирование теоретических знаний о сущности и задачах управленческого консультирования, а также в формировании у студентов практических навыков по организации и проведению управленческого консультирования.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Основы управленческого консультирования» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

профессиональные:

- способен определять, анализировать, моделировать и выстраивать внешние и внутренние коммуникации, управленческие и инновационные процессы организации (ПК-9).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- особенности консалтинга как разновидности экспертной помощи;
- особенности деятельности и компетенций консультанта;

- классификация консультационной деятельности и виды консультационных организаций;
- основные методы оценки управления персоналом и критерии качества консультирования;
- основы современной философии и концепции управления персоналом;
- основы стратегического управления персоналом;
- основы формирования интеллектуального капитала организации;

Уметь:

- анализировать особенности реализации экспертной помощи;
- анализировать основные виды консультативной деятельности;
- анализировать качество консультационных услуг;
- использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организаций;
- применять теоретические положения в практике управления персоналом организаций;
- управлять интеллектуальной собственностью;

Владеть:

- навыками выбора вида экспертной помощи в зависимости от формулируемой проблемы и реализации концепции управления персоналом;
- навыками определения потребности обоснования необходимости в конкретном виде консультативной помощи и деятельности, навыками формулирования заказа;
- навыками оценки предложений консультационных фирм, клиента;
- навыками оценки результативности и эффективности консультирования;
- использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации;
- навыками управления интеллектуальной собственностью.

Межкультурные коммуникации в профессиональной деятельности

Трудоемкость дисциплины: 4 з.е. 144 часа.

Цель дисциплины: формирование у студентов целостного и системного представления о теоретических и практических особенностях межкультурных коммуникаций в профессиональной деятельности.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Межкультурные коммуникации в профессиональной деятельности» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5);

профессиональные:

- способен определять, анализировать, моделировать и выстраивать внешние и внутренние коммуникации, управленческие и инновационные процессы организации (ПК-9).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- основные понятия и теоретические основы межкультурной коммуникации в профессиональной деятельности;
- общетеоретические основы межкультурной дифференциации;
- сущность и содержание организационной (корпоративной) культуры, ее виды;

- инструменты организации и координации взаимодействия между людьми разных культур;
- методы повышения личной эффективности в процессе межкультурной коммуникации;
- специфику коммуникативных моделей в информационном обществе.

Уметь:

- диагностировать организационную (корпоративную) культуру, ее национальные типы;
- соблюдать этические нормы взаимоотношений в межкультурной организации;
- определять виды коммуникационных барьеров, когнитивные особенности субъекта в контексте коммуникации, когнитивные искажения (когнитивный диссонанс, когнитивные ошибки, ментальные ловушки);
- определять и анализировать основные культурно-коммуникационные особенности коммуникантов – представителей других культур;
- выстраивать коммуникативную стратегию в блогах, профессиональных сетевых сообществах.

Владеть:

- адекватными коммуникативными техниками и способами понимания ситуации и ее анализа для эффективного достижения целей;
- навыками диагностики организационной (корпоративной) культуры, ее национальных типов;
- набором практических техник, позволяющих повысить эффективность коммуникационного процесса;
- навыками организации, координации и взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;
- различными техниками выстраивания коммуникации в межкультурной профессиональной среде;
- навыками моделирования коммуникации в профессиональных сетевых сообществах.

Имиджелогия

Трудоемкость дисциплины: 3 з. е., 108 часов.

Цель дисциплины: формирование основ имиджелогии для реализации профессиональных функций в социально-психологической деятельности, связанных с умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Имиджелогия» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

профессиональные:

- способен участвовать в формировании корпоративной культуры и корпоративных социальных программ, благоприятного имиджа и психологического климата в организации, разрабатывать политику развития персонала, принимать управленческие решения и разрешать конфликты в организации (ПК-10).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- сущность корпоративной культуры и корпоративной социальной политики в организации;
- методы развития персонала;
- методы принятия управленческих решений;

- методы формирования благоприятного имиджа и морально-психологического климата,
- методы разрешения конфликтов в организации;
- Уметь:*
- формировать корпоративную культуру и разрабатывать корпоративные социальные программы;
- принимать управленческие решения;
- формировать благоприятный имидж и морально-психологический климат в организации;
- разрешать организационные конфликты;
- Владеть:*
- навыками разработки корпоративной культуры и корпоративной социальной политики в организации;
- развития персонала;
- принятия управленческих решений;
- формирования благоприятного имиджа и морально-психологического климата;
- разрешением конфликтов в организации, данных сотрудников.

Рынок труда

Трудоемкость дисциплины: 4 з. е., 144 часа.

Цель дисциплины: формирование у студентов целостного представления о процессах, происходящих в социально-трудовой сфере России, связанных с реализацией способностей к труду отдельного человека и всего населения на основе рыночных принципов; изменениях в подходах к урегулированию безработицы; особенностях становления и функционирования отечественного рынка труда как ключевой и наиболее острой проблемы рыночной экономики; современных подходах к управлению вопросами занятости населения.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Рынок труда» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

профессиональные:

- способен собирать информацию о потребностях организации в персонале (ПК-1);
- способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала (ПК-2).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- сущность рынка труда, механизмы его формирования, структуру, виды, сегменты, факторы спроса и предложения рабочей силы, цену труда;
- основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и применять их на практике;
- модели регулирования рынка труда;
- особенности формирования и функционирования российского рынка труда;
- современную демографическую ситуацию в России и ее влияние на перспективы формирования отечественного рынка труда;
- зарубежный опыт регулирования рынка труда, содержание активной политики занятости населения.

Уметь:

- анализировать специфику функционирования региональных рынков труда;
- анализировать тенденции и перспективы развития отечественного рынка труда;

- определять потребности организации в рабочей силе в соответствии со стратегическими планами организации;
- ориентироваться в происходящих процессах на мировом рынке труда;
- выявлять причины, виды и формы безработицы, ее социально-экономические последствия и способы их минимизации;
- ориентироваться в системе законодательства и нормативных актах.

Владеть:

- навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом;
- навыками оценки основных качественных и количественных характеристик трудовых ресурсов;
- современной методикой определения спроса организации в рабочей силе;
- методами анализа и прогноза масштабов и структуры региональных рынков труда;
- методами планирования и прогнозирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

Подбор и отбор персонала

Трудоемкость дисциплины: 4 з.е. 144 часов.

Цель дисциплины: формирование у обучающихся знаний, умений и навыков по подбору и отбору персонала в организации.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Подбор и отбор персонала» является дисциплиной по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

профессиональные:

- способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала (ПК-2);
- способен разрабатывать и применять в практике управления персоналом методы и технологии подбора и отбора, деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии, методы текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации (ПК-6).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- особенности поиска и привлечения персонала;
- особенности отбора и подбора персонала;
- методы и технологии отбора и подбора персонала;
- технологии текущей деловой оценки персонала;
- особенности аттестации персонала.

Уметь:

- осуществлять поиск и привлечение персонала;
- осуществлять отбор и подбор персонала;
- применять методы и технологии отбора и подбора персонала;
- использовать технологии деловой текущей оценки персонала;
- осуществлять аттестацию персонала.

Владеть:

- навыками поиска и привлечения персонала;
- навыками отбора и подбора персонала;
- навыками использования методов и технологий отбора и подбора персонала;
- навыками осуществления текущей деловой оценки персонала;
- навыками осуществления аттестации персонала.

Оценка персонала

Трудоемкость дисциплины: 4 з.е., 144 часов.

Цель дисциплины: формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков по реализации методов и технологий деловой оценки персонала.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Оценка персонала» является дисциплиной по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

профессиональные:

- способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала (ПК-2);
- способен разрабатывать и применять в практике управления персоналом методы и технологии подбора и отбора, деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии, методы текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации (ПК-6).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- сущность поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;
- содержание методов и технологий подбора и отбора, деловой оценки персонала.

Уметь:

- осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала в организации;
- использовать разнообразные методы и технологии подбора и отбора, деловой оценки персонала.

Владеть:

- навыками поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;
- навыками использования разнообразных методов и технологий подбора и отбора, деловой оценки персонала.

Администрирование процессов документооборота и обеспечение персонала

Трудоемкость дисциплины: 3 з.е., 108 часов.

Цель дисциплины: формирование знаний и практических навыков по администрированию процессов документооборота и обеспечение персонала в практике управления персоналом организации.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Администрирование процессов документооборота и обеспечение персонала» является дисциплиной по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

профессиональные:

- способен осуществлять администрирование процессов документооборота и обеспечения персоналом, и использовать архивное законодательство и иные правовые акты РФ в практике управления персоналом (ПК-3).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- сущность администрирования процессов документооборота обеспечения персоналом;

- содержание архивного законодательства;
- Уметь:*
- осуществлять администрирование процессов документооборота обеспечения персоналом;
 - использовать архивное законодательство и иные правовые акты РФ в практике управления персоналом
- Владеть:*
- навыками администрирования процессов документооборота обеспечения персоналом;
 - навыками применения архивного законодательства и иных правовых актов РФ в практике управления персоналом.

Архивоведение

Трудоемкость дисциплины: 3 з.е, 108 часов.

Цель дисциплины: формирование теоретических знаний и практических навыков архивоведения в практике управления персоналом.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Архивоведение» является дисциплиной по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

профессиональные:

- способен осуществлять администрирование процессов документооборота и обеспечения персоналом, и использовать архивное законодательство и иные правовые акты РФ в практике управления персоналом (ПК-3).

Результаты освоения дисциплины:

Знать: сущность процессов документооборота и обеспечения персоналом;

Уметь: использовать архивное законодательство, нормы и иные правовые акты РФ в части ведения документации по персоналу;

Владеть: навыками администрирования процессов документооборота и обеспечения персоналом.

Технологии интеллектуального труда

Трудоемкость дисциплины: 2 з. е., 72 часа.

Цель дисциплины: формирование у студентов с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) знаний и практических навыков использования приемов и методов организационно-управленческой и информационно-аналитической деятельности, необходимых для успешной адаптации в информационно-образовательной среде вуза и оказание практической помощи студентам в самостоятельной организации учебного труда в его различных формах.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Технологии интеллектуального труда» является дисциплиной ФТД. «Факультативные дисциплины» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах) (УК-4);
- способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5);

- способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6);
- способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах (УК-9).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- различные способы восприятия и обработки информации с учетом имеющихся ограничений здоровья;
- принципы научной организации интеллектуального труда
- особенности интеллектуального труда студента на различных видах аудиторных занятий;
- основы организации и методы самостоятельной работы,
- приемы тайм-менеджмента в организации учебной работы;
- правила рационального использования времени и физических сил в образовательном процессе с учетом ограничений здоровья.

Уметь:

- использовать индивидуальные слуховые аппараты и звукоусиливающую аппаратуру (студенты с нарушениями слуха);
- использовать брайлевскую технику, видеоувеличители, программы синтезаторы речи, программы невидимого доступа к информации (студенты с нарушениями зрения);
- использовать адаптированную компьютерную технику, альтернативные устройства ввода информации, специальное программное обеспечение (студенты с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- работать с источниками учебной информации, пользоваться ресурсами библиотеки (в том числе электронными), образовательными ресурсами Интернет, в том числе с учетом имеющихся ограничений здоровья.

Владеть:

- приемами поиска информации и преобразования ее в формат, наиболее подходящий для восприятия с учетом физических ограничений;
- приемами научной организации интеллектуального труда;
- навыками выбора способа представления информации в соответствии с учебными задачами
- современными технологиями работы с учебной информацией;
- навыками выступления с докладом или презентацией перед аудиторией, вести дискуссию и аргументировано отстаивать собственную позицию.

Средства коммуникации в учебной и профессиональной деятельности

Трудоемкость дисциплины: 2 з. е., 72 часа.

Цель дисциплины: формирование у студентов навыков межличностного и делового общения, установление оптимальных форм взаимоотношений с другими людьми, сотрудничества, толерантного отношения к окружающим, социальной адаптации.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Средства коммуникации в учебной и профессиональной деятельности» является дисциплиной ФТД. «Факультативные дисциплины» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3);
- способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- теоретические основы, структуру и содержание процесса межличностной и деловой коммуникации;

- функции и виды вербальных и невербальных средств коммуникации; современное состояние развития технических и программных средств коммуникации универсального и специального назначения;

- методы и способы эффективной коммуникации в устной и письменной формах;

- принципы толерантного отношения к людям;

- причины возникновения барьеров непонимания и способы их устранения;

- способы предупреждения конфликтов и выхода из конфликтных ситуаций.

Уметь:

- применять вербальные и невербальные средства коммуникации; использовать альтернативные технические и программные средства коммуникации;

- организовать, учитывая собственные особенности общения, эффективную коммуникативную деятельность языковыми и техническими средствами;

- толерантно воспринимать и правильно оценивать людей, включая их социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

- находить пути преодоления конфликтных ситуаций, встречающихся как в пределах учебной жизни, так и вне ее.

Владеть:

- языковыми и техническими средствами деловой и межличностной коммуникации; учитывая собственные особенности общения;

- навыками толерантного поведения в коллективе;

- способами предупреждения конфликтов и разрешения конфликтных ситуаций;

- навыками организации совместной социокультурной и профессиональной деятельности коллектива.

Основы социальной адаптации и правовых знаний

Трудоемкость дисциплины: 2 з. е., 72 часа.

Цель дисциплины: формирование целостного представления о социальных системах, уровнях и способах управления социальными защитами населения; получение теоретических знаний и приобретение необходимых практических навыков в области социального образования лиц с ограниченными возможностями.

Место дисциплины в структуре ОПОП: Дисциплина «Основы социальной адаптации и правовых знаний» является дисциплиной ФТД. «Факультативные дисциплины» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профилю «Управление персоналом организации».

Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

универсальные:

- способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах) (УК-4);

- способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5);

- способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах (УК-9).

Результаты освоения дисциплины:

Знать:

- правила активного стиля общения и эффективной самопрезентации в деловой коммуникации;

- причины возникновения барьеров непонимания и способы их устранения;

- механизмы профессиональной адаптации в коллективе;

- механизмы социальной адаптации в коллективе;
- основы психологического знания о человеке, его внутреннем мире, сознании, познавательных процессах, эмоциональной, мотивационной сфере;
- методы оценки собственных индивидуально-психологических особенностей и основные механизмы саморегуляции собственной деятельности и общения;
- механизмы социальной и профессиональной адаптации;
- основы и сущность профессионального самоопределения и профессионального развития;
- современное состояние рынка труда, мир профессий и предъявляемых профессией требований к психологическим особенностям человека, его здоровью;
- основополагающие международные документы, относящиеся к правам инвалидов;
- правовые основы Гражданского, Трудового кодексов РФ, относящихся к правам инвалидов;

Уметь:

- осуществлять осознанный выбор траектории собственного профессионального обучения;
- выстраивать деловые отношения в профессиональном коллективе,
- организовывать совместную деятельность, ориентируясь на задачи профессионального и личностного развития;
- распознавать психологическую характеристику своей личности, интерпретировать собственное психическое состояние и поведение;
- использовать приемы развития и тренировки психических процессов, а также психической саморегуляции в процессе деятельности и общения;
- осуществлять осознанный выбор траектории собственного профессионального обучения;
- планировать и составлять временную перспективу своего будущего, ставить задачи профессионального и личностного развития; способностью к обобщению, самоанализу, рефлексии;
- навыками поиска необходимой информации для эффективной самоорганизации учебной и профессиональной деятельности; навыками формирования временной перспективы будущего: личных целей, планов профессиональной деятельности и выбора путей их осуществления;
- использовать основополагающие международные документы, относящиеся к правам инвалидов;
- применять нормы Гражданского и Трудового кодексов РФ, относящихся к правам инвалидов.

Владеть:

- навыками реализации осознанного выбора траектории собственного профессионального обучения;
- навыками организации совместной социокультурной и профессиональной деятельности коллектива;
- навыками толерантного поведения в коллективе;
- навыками адекватного отношения к собственным особенностям и их учета при общении и взаимодействии;
- приемами психологической защиты от негативных, травмирующих переживаний;
- навыками адекватного отношения к собственным особенностям и их учета при выборе профессиональной деятельности;
- навыками применения методов анализа и выявления специфики функционирования и развития психики, учитывать влияние возрастных этапов, кризисов развития, гендерных, этнических, профессиональных и других факторов;
- владеть навыками поиска, анализа и использования основополагающих международных документов, относящихся к правам инвалидов;

- владеть нормами Гражданского и Трудового кодексов РФ, относящихся к правам инвалидов.