Аннотации рабочих программ

Бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03Управление персоналом
Направленность (профиль) программы: «Деятельность по обеспечению персоналом».

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Код дисциплины | Наименование дисциплины | Аннотации |  |

|  |
| --- |
| Блок 1.Дисциплины (модули) Обязательная часть |
| Б1.О.01 Модуль "Мировоззренческий |
| Б1.О.01.01 | Философия | Философия, её предмет и роль в жизни общества. История становления и развития философского знания. Метафизика и онтология. Гносеология и философия науки. Диалектика как наука о всеобщей связи и всеобщем развитии. Философия жизни и экзистенциализм. Особенности философии постмодернизма. Система категорий в философии. Проблема сознания. Человек как центральное понятие философской антропологии. Общество как предмет осмысления социальной философии. Сущность, структура и основные концепции культуры  |
| Б1.О.01.02 | История (история России, всеобщая история) | Возникновение и развитие Древнерусского государства (XI – нач. XII в.) Политическая раздробленность на Руси. Русь удельная (XII-XIII в.). Объединение русских земель вокруг Москвы и становление единого Российского государства в XIV-XI вв. Петровские преобразования в России I-ой четверти XVIII в. Реформы и реформаторы в истории постпетровской России XVIII-XIX вв. России в эпоху революции и Гражданской войны (1917-1920 гг.).Великая Отечественная война 1941-1945 гг. СССР и Россия с 1945 г. до начала XXI в. Сущность, формы и функции исторического знания. Особенности развития культуры и общества в эпоху первобытности. Древнейшие цивилизации Востока. Роль и место античной цивилизации в мировой истории. Основные черты европейского средневековья. Становление индустриального общества. Особенности развития цивилизаций Востока в период средневековья и нового времени. Колониализм как исторический феномен. ХХ столетие в мировой истории. Основные тенденции развития общества на рубеже ХХ – XXI вв. |
| Б1.О.01.03 | Правоведение | Основы теории права и государства. Отрасли права. Понятие и сущность права. Признаки права. Понятие государственной власти. Понятие и содержание основных функций государства. Система разделения властей. Понятие, признаки и функции государства.Основы конституционного права. Конституционный статус личности. Основные конституционные права и свободы. Приобретение и прекращение гражданства.Основы гражданского права. Граждане и юридические лица как участники гражданских правоотношений. Объекты гражданских прав. Формы и видысобственности.Основы семейного права. Личные права и обязанности супругов. Имущественные отношения супругов. Брачный договор.Основы трудового права. Порядок заключения трудового договора. Рабочее время и время отдыха. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.Основы административного права РФ. Понятие и признаки административного правонарушения. Административное принуждение. Понятие административной ответственности. Основы уголовного права РФ. Обстоятельства, исключающие преступность деяния. Соучастие в преступлении. Стадии совершения преступлений.Основы экологического права РФ. Источники экологического права. Экологические права и обязанности. Окружающая среда как объект правовой охраны.Правовые средства защиты государственной, коммерческой и служебной тайны. Сведения, относимые к государственной тайне. Допуск к государственной тайне. Коммерческая тайна. Служебная информация. |
| Б1.О.01.04 | Экономическая культура и финансовая грамотность | Сущность финансовой грамотности. О поведении в финансовой сфере. Личное финансовое планирование как способ повышения благосостояния семьи. Банки: услуги и продукты. Кредит и депозит как услуги банка. Страхование как способ сокращения финансовых потерь. Недвижимость как инструмент сбережения и инвестирования. Инвестиции для жизни в нетрудоспособный период. Инвестиции как инструмент увеличения семейных доходов. Методы защиты населения от мошеннических действий на финансовом рынке. |
| Б1.О.01.05 | Антикоррупционная культура | Сущность, природа и последствия коррупцииПонятие и признаки коррупции. Исторические и социальные корни коррупции. Сферы проявления и основные факторы коррупции. Коррупция в современной России. Международные стандарты противодействия коррупции. Основные способы борьбы с ней. Институциональные основы противодействия коррупции в Российской ФедерацииОсновные нормативные правовые акты в сфере противодействии коррупции. Система правовых средств противодеи̌ствия коррупции. Национальная стратегия противодействия коррупции и Национальный план противодействия коррупции. Органы государственной власти, участвующие в разработке и реализации направлений государственной политики в сфере противодействия коррупции. Структура антикоррупционных программ органов власти.Роль ведомственных рабочих групп, совещательных и экспертных комиссий в противодействии коррупции. Институты гражданского общества как субъекты общественного контроля. Политика государства в сфере взаимодействия институтов гражданского общества и органов власти.Антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов в РФ.Противодействие коррупции в системе управления народным хозяйством. Правовое антикоррупционное регулирование нормотворческой деятельности на федеральном, региональном и местном уровнях. Исследование результатов применения мер по предупреждению, пресечению коррупции и мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Проблемы совершенствования российского законодательства о противодействии коррупции.  |
| Б1.О.01.06 | Социология | Введение в социологию. Социологический проект О. Конта. Общество как социально-экономическая система. Личность как социальный тип. Социализация личности. Социальная структура общества. Понятие социального статуса. Социальные группы. Типы социальных групп. Социальная стратификация и социальная мобильность. |
| Б1.О.01.07  | Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО | Волонтёрство как ресурс личностного роста и общественного развитияМногообразие форм добровольческой (волонтерской) деятельностиОрганизация работы с волонтерамиВзаимодействие с социально-ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями |
| Б1.О.02 Модуль "Коммуникативный" |
| Б1.О.02.01 | Русский язык и культура речи | Структура речевой коммуникации. Речь в социальном взаимодействии. Устная и письменная формы речи. Функциональные стили речи. Функционально-смысловые типы речи. Коммуникативные цели, речевые стратегии, тактики и приемы. Прагматика и стилистика разговорной речи. Культура речи. Элитарная культура речи. Трудные случаи в системе норм произношения и ударения. Трудные случаи в системе морфологических норм. Трудные случаи в системе синтаксических норм. Трудные случаи в системе норм орфографии. |
| Б1.О.02.02 | Иностранный язык | «Illnesses and their Treatment». «Way of life and character». «Entertainment». «English Language Training Institute». «My Flat». «Dates and Times». «Countries and Continents». «Food and Drink». «Daily Routine». «Universities». «The Russian Federation». «Travelling». « My Family ». «My City» «Sport and Healthy lifestyle». «Art and Culture». «Science and Computer: The History of the Internet». «Shopping». «British traditions and customs». «My favourite pets». «My job». «Weather and Seasons». «Student life». «Environmental problems». |
| Б1.О.02.03 | Основы дефектологии в социальной и профессиональной сферах | Распространенность инвалидности в России . Проблема терминологии.Классификация нарушений развития. Виды и формы нарушенного развития.Эволюция отношения государства и общества к лицам с отклонениями в развитии.Сравнительный обзор существующих форм образования лиц с ограниченными возможностями здоровья.Технические и компьютерные средства обеспечения доступной информационной среды.Особенности профессиональной коммуникации с лицами с ОВЗ |
| Б1.О.02.04 | Деловые коммуникации | Предмет теории коммуникации.Коммуникация и общение как ключевые категории теории коммуникации.Виды деловой коммуникации. Коммуникативные каналы. Коммуникационные барьеры. Деловые переговоры. Деловая беседа. Совещания. Публичное выступление. Стиль делового общения. Деловой этикет и этика. |
| Б1.О.03Модуль "Самоорганизация, саморазвитие и безопасность жизнедеятельности" |
| Б1.О.03.01 | Физическая культура и спорт | Понятие здоровье человека. Здоровье человека как ценность. Элементы здорового образа жизни. Здоровый образ жизни, его составляющие. Организм человека как единая саморазвивающаяся саморегулирующаяся биологическая система. Самоконтроль при занятиях физической культурой. Характеристика средств, форм и методов физической культуры. Основные принципы оздоровительной тренировки. Характеристика базовых видов спорта и оздоровительных систем физических упражнений. Особенности выбора вида физической активности с учетом характера трудовой деятельности, индивидуальных особенностей и возможностей занимающихся. |
| Б1.О.03.02 | Основы самоорганизации и саморазвития студента | Особенности самоорганизации времени учебной деятельности обучающихся.Особенности развития памяти в процессе саморегуляции и самоорганизации деятельности студентов.Учет основных мыслительных операций в процессе саморегуляции и самоорганизации деятельности студентов.Особенности психических состояний обучающихся.Саморегуляция психических состояний обучающихся посредством изменения внешних условий.Теоретические основы тайм-менеджмента. |
| Б1.О.03.03 | Безопасность жизнедеятельности | Понятия здоровья, характеристика компонентов здоровьяУсловия жизнедеятельности человека. Организация питания обучающихся. Негативные факторы техносферы. Воздействие негативных факторов на человека. Обеспечение безопасности обучающихся во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.Правовые, нормативные и организационные основы охраны труда в организации. Организация медицинских осмотров, в том числе профилактических медицинских осмотров, в связи с занятиями физической культурой и спортом, и диспансеризации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.Особенности обеспечения безопасных условий труда в профессиональной деятельности.Определение оптимальной учебной, внеучебной нагрузки, режима учебных занятий и продолжительности каникул. Профилактика несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.Методы защиты в условиях чрезвычайных ситуацийОрганизация охраны здоровья. Оказание первичной медико-санитарной помощи в порядке, установленном законодательством в сфере охраны здоровья. Обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.Санитарно-гигиенические, профилактические и оздоровительные мероприятия, обучение и воспитание в сфере охраны здоровья граждан в Российской Федерации.Проведение санитарно-противоэпидемических и профилактических мероприятий. Организация и создание условий для профилактики заболеваний и оздоровления обучающихся, для занятия ими физической культурой и спортом.Пропаганда и обучение навыкам здорового образа жизни, требованиям охраны труда.Влияние курения, употребления алкогольных, слабоалкогольных напитков, пива, наркотических средств и психотропных веществ, их прекурсоров и аналогов и других одурманивающих веществ на организм человека. |
| Б1.О.03.04 | Физическая культура и спорт (элективная дисциплина) | Виды волейбола. Правила соревнований игры в волейбол. Стойки и перемещения, их сочетания (бег, скачок, остановки). Нижняя прямая подача. Техника. Нижняя боковая подача. Техника. Нижняя боковая подача. Верхняя прямая подача. Техника. Прием снизу двумя руками в опорном положении. Техника. Стойки и перемещения, и их сочетания. Техника (бег, скачок, остановки). Нижняя прямая подача. Техника. Дальнейшее совершенствование техники подачиПередача мяча сверху и снизу в опорном положении. Техника. Нижняя боковая подача. Верхняя прямая подача. Техника. Прием сверху в опорном положении. Техника. Дальнейшее совершенствование техники приема сверху и снизу в опорном положении. Техника. Подача на точностьДальнейшее совершенствование техники подач – приема – передачи – атакующий удар – блок. Дальнейшее совершенствование индивидуальных волейбольных стоек (высокая, средняя, низкая); перемещений (взад-вперед и влево-вправо)Совершенствование техники передачи сверху двумя руками в прыжке. Индивидуальное блокирование. Техника. Игра в команде: передачи. Техника.Дальнейшее совершенствование индивидуальных тактических действий в защите и нападении.Дальнейшее совершенствование индивидуальной техники и тактики в нападении, защите (в группе, парах, тройке). |
| Б1.О.04 Модуль "Общепрофессиональная подготовка" |
| Б1.О.04.01 | Информационно-коммуникационные технологии в управлении персоналом | Характеристика и структура информационно-коммуникационных технологий. Информационно-коммуникационные технологии и системы в управлении персоналом. Эволюция информационно-коммуникационных технологий и их классификация. Эволюция информационных систем и их классификация. Тенденции развития. Характеристика и классификация современных информационно-коммуникационных технологий и систем. Применение информационно-коммуникационных технологий и систем в управлении персоналом.Информационные технологии и системы в управлении персоналом. Эволюция информационных систем и их классификация. Тенденции развития. Характеристика и классификация современных информационных систем экономика. Бизнес-процесс информационный технологий в управлении персоналом: подпроцессы; взаимосвязь с другими бизнес-процессами предприятия. Применение информационных технологий и систем в управлении персоналом.Автоматизированное рабочее место. Современная концепция автоматизированных рабочих мест (АРМ), классификация и принципы построения. АРМ кадровой службы. Структура АРМ специалиста по кадровой работе. Задачи АРМ специалиста по кадровой работе. Разработка и внедрение АРМ кадровой службы. Модульный принцип построения системы (на примере «Кадры»).Информационно-коммуникационные технологии в управлении персоналом. Особенности применения коммуникационных технологий в управлении персоналом. Интеллектуальные информационные технологии и системы поддержки принятия решений в управлении персоналом. Экономическая эффективность применения автоматизированных информационных технологий в управлении персоналом.Использование технологий оперативного анализа данных. Методы и модели анализа данных. Понятие OLAP-технологии. Задачи и содержание оперативного Анализа данных. Техники оперативного анализа данных. Принципы построения OLAP-кубов. Кросс-таблицы. Построение срезов куба.Интеллектуальный анализ данных (DataMining). Содержание понятия знания. Классификация видов знаний. Задачи DataMining. Специфика DataMining. Область применения DataMining. Методы и модели анализа данных и извлечения знаний. Восстановление зависимости между факторами – линейная и нелинейная регрессия. Прогнозирование на основе структурных моделей временных рядов. Инструментальные средства моделирования, анализа данных и извлечения знаний. Методы оптимизации – генетические алгоритмы |
| Б1.О.04.02 | Экономическая теория | Экономика как наука, ее предмет, метод и функцииПонятие экономики. Функции экономики и методы ее изучения. Основные разделы экономической теории: микро и макроэкономика. Нормативная и позитивная экономика. Основные этапы развития экономической мысли. Понятие экономической системы. Виды и функции экономических систем.Экономическая характеристика общественногоОсновные экономические ресурсы, необходимые для осуществления общественного производства, их характеристика. Потребности общества и ограниченность ресурсов.Необходимость выбора. Кривая производственных возможностей. Рынок, его структура и функции.Рыночный механизм. Рынок как форма функционирования товарного производства.Основные принципы организации рыночных отношений.Рыночный механизм и его элементы. Функции рынка. Субъекты и структура рынка. Рынок совершенной и несовершенной конкуренции. Недостатки и преимущества рынка. Методы регулирования рынка. Собственность и предпринимательство. Собственность как основа производственных отношений. Объект и субъект собственности, отношения собственности.Виды и формы собственности. Права собственностиЧастное предпринимательство (бизнес) как особый ресурс. Основы бизнеса. Организационно-правовые формы организации бизнеса. Основы теории спроса и предложения. Спрос, величина спроса, закон спроса. Кривая спроса. Основные факторы, оказывающие влияние на спрос. Индивидуальный и рыночный спросПредложение, величина предложения, закон предложения. Кривая предложения. Основные факторы, оказывающие влияние на предложение. Индивидуальное и рыночное предложение. Взаимодействие спроса и предложения. Рыночное равновесие и случаи его нарушения. Государственное воздействие на рыночное равновесие. Эластичность спроса и предложенияПонятие эластичности. Определение эластичности спроса. Факторы, влияющие на эластичность спросаЭластичность спроса по цене. Эластичность спроса по доходу. Нормальные блага, товары первой необходимости и товары роскоши. Перекрестная эластичность спроса. Взаимозаменяемые и взаимодополняющие друг друга товары.Эластичность предложения. Факторы эластичности предложения. Фактор времениФирма (предприятие) как основное звено воспроизводственного процессаФирмы (предприятия), их статус, цели и общая классификация. Показатели выпуска фирмы: общий, средний и предельный продукт.Закон убывающей отдачи Экономические основы деятельности фирмы. Антимонопольное регулированиеИздержки производства и прибыль фирмы. Краткосрочный и долгосрочный периоды деятельности фирмы. Издержки производства: постоянные и переменные. Общие, средние и предельные издержки. Значение величины предельных издержек для фирмыКривая долгосрочных издержек. Эффект масштаба. Валовой (общий) доход (выручка) и прибыль фирмы. Источники формирования прибыли. Функции прибыли.Норма прибыли. Экономический и бухгалтерский подход к определению издержек и прибылиРыночный механизм макроэкономического равновесияОсобенности макроэкономического анализа Представление о системе национальных счетов (СНС)Основные макроэкономические показатели СНС: ВВП и ВНП, способы их измерения. Другие показатели национальных счетов. Номинальные и реальные показатели. Дефлятор ВВП. Макроэкономическое равновесие: основные теоретические подходы. Совокупный спрос и совокупное предложение. Структурные элементы равновесия (реальный объем национального производства и уровень цен)Макроэкономическая нестабильность: циклы, инфляция, безработица. Определение инфляции и ее измерение.Виды инфляции. Причины и социально-экономические последствия инфляции. Кривая Филлипса. Безработица, ее причины и формы. Последствия безработицы. Закон Оукена. Цикличность развития экономики и ее причины. Экономический цикл и его фазы. Виды цикловАнтициклическое регулирование. Понятие экономического роста, его показатели. Типы экономического роста: экстенсивный и интенсивныйЭкономическая политика государства. Понятие и виды фискальной политики.Государственный бюджет: расходы и доходы. Налоги и кривая Лаффера. Сущность, цели и инструменты монетарной политики. Механизм монетарной политикина разных фазах экономического цикла.Социальная политика и государственная система социальной защиты. Бюджет домохозяйствДенежно-кредитная политика. Основные концепции регулирования денежно-кредитных отношений на макроуровне (кейнсианство и монетаризм).Центральный Банк РФ: направления и методы денежно-кредитной политики. Основные концепции регулирования денежно-кредитных отношений на макроуровне (кейнсианство и монетаризм).Экономика и экономические проблемы современной России. Объективные основы экономических реформ в России, их направления. Либерализация экономикиМакроэкономическая стабилизация. Структурные и институциональные преобразования.Основные направления социально-экономической политики, национальной экономики, приоритетные направления развития национальной экономикиМировой рынок и мирохозяйственные отношенияМировое хозяйство и закономерности его развитияОсновные формы мировых экономических отношений. Международное разделение труда. Международная торговля. Государственная политика в области международной торговли. Валюта и мировой валютный рынок. Обменный курс валюты. Международная финансовая система и ее роль в мировом хозяйстве. |
| Б1.О.04.03 | Психология | Место общей психологии в структуре психологических дисциплин.Предмет психологии в его историческом становлении.Основные направления в психологической науке.Психофизиологическая проблема.Психика, деятельность, сознание.Познавательные психические процессы.Индивидуально-типологические особенности личности.Общее представление о психологическом исследовании. |
| Б1.О.04.04 | Рынок труда | Предмет, содержание и задачи курса «Рынок труда». Курс «Рынок труда» и его роль в подготовке специалистов экономического профиля. Основные понятия о труде. Труд – целесообразная деятельность человека. Составные элементы труда: предмет труда, средства труда, рабочая сила. Понятие рынка. Разновидности рынков. Рынок труда: его понятие и место в системе рынков. Существующие подходы и точки зрения о продаваемом товаре на рынке труда. Необходимость регулирования рынка труда. Цель и задачи курса. Его структура и место в учебных планах. Связь курса с другими учебными дисциплинами. Рынок труда: сущность и место в рыночной системе. Понятия «рынок труда», «рынок рабочей силы», « рынок трудовых ресурсов». Вещественные и личные факторы производства: их взаимосвязь и роль в повышении эффективности производства. Рабочая сила, как совокупность способностей человека, проявляющихся в процессе конкретной трудовой деятельности. Специфика рабочей силы, необходимость ее формирования и отбора для конкретного вида деятельности.Трудовые ресурсы как рабочая сила, рассматриваемая в совокупности с ее носителем трудоспособным населением. Количественный аспект трудовых ресурсов. Определение понятия “трудовые ресурсы”. Активная и пассивная часть трудовых ресурсов. Рынок труда как составной элемент трудовых ресурсов и трудоспособного на селения региона в целом. Уточнение и расширение понятия рынка труда как определенной системы отношений по поводу купли - продажи специфического товара рабочая сила на основе спроса и предложения. Взаимоотношения на рынке труда продавца (работополучателя) и покупателя (работодателя). Типология рынка труда. Критерии типологии. Основные типы рынка труда: открытый, скрытый, гибкий, жесткий, формирующийся, развитый, свободный, жестко регулируемый, слабо регулируемый и др.Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда Экономический аспект занятости как сложной категории, которая выражает общественные отношения по поводу включения человека в общественно-полезную деятельность. Исторический аспект проблемы занятости населения: эволюция понятия. Понятие «занятость» в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 20 апреля 1996г. Другие нормативны е акты, регулирующие занятость населения на этапе становления рынка. Категории населения, относящиеся к «занятым» в соответствии с законом «О занятости населения в Российской Федерации» Безработные граждане: понятие и порядок их регистрации в соответствии с постановлением Правительства РФ. Положения о порядке регистрации безработных граждан и условиях выплаты пособия по безработице”. Понятие подходящей работы для лиц, желающих трудиться. Политика государства в области занятости населения на современном этапе.Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда. Необходимые условия для становления и нормального функционирования рынка труда: свобода предложения рабочей силы, свобода спроса на рабочую силу, свобода легитимных доходов при условии соблюдения минимального, гарантированного государством их уровня. Деформированность рынка труда при плановой системе экономики. Факторы, оказывающие влияние на формирование и функционирование регионального рынка труда. Группа экономических факторов: кризисные явления в экономике (разрыв хозяйственных связей, падение объемов производства, снижение объема инвестиций и т.д.), формирование альтернативных государственных секторов занятости, конверсия ВПК, структурная перестройка, осложнение с подготовкой кадров и т.д. Демографические: рост смертности и сокращение рождаемости населения во всех регионах. Изменение численности незанятого населения по стране за последние годы под влиянием этих факторов. Миграция населения. Прогнозирование рынка труда региона. Программы содействия занятости населения. Основные цели, принципы и задачи разработки программ содействия занятости населения. Структура программы. Содержание отдельных разделов программы. Проблемы разработки региональных программ содействия занятости населения. Методика расчета отдельных показателей программы занятости населения. Специфика формирования и становления рынка труда в России.Управление процессами функционирования рынка труда. Системность как основа управления трудовыми ресурсами и рынком труда. Понятие социальной системы. Методология системных исследований: системный подход и системный анализ. Метод «дерева целей» как один из основных при изучении процессов формирования и функционирования социальных систем. Понятия управления и системы управления.Рынок труда как составной элемент, подсистема более сложной социальной системы –населения региона в целом. Составные элементы любой системы управления: объект, субъект, цели и механизм управления. Население региона и рынок труда как объекты управления. Классификация объекта управления: территориальная, по возрасту, по степени трудовой активности, по сфере приложения и др. Субъект управления. Его классификация.Цели и задачи социально-экономического развития региона. Методы управления рынком труда: административные и экономические. Государственная служба занятости населения. Обязанности и права государственной службы занятости. Региональные службы (центры) занятости; служба трудоустройства; служба профориентации и переподготовки; служба регулирования рынка труда; общефункциональная служба. Основные цели и задачи подразделений вышеуказанных служб. Реформирование территориальных служб занятости в современных условиях. Социально - экономический механизм управления рынком труда и населением региона: его структура и специфика функционирования.Социальное партнерство в регулированиисоциально – трудовых отношений. Сущность социально - трудовых отношений. Факторы, влияющие на формирование социально-трудовых отношений. Показатели оценки социально-трудовых отношений. Понятие и субъекты социального партнерства. Уровни реализации социального партнерства. Правовое регулирование социального партнерства. Уровень жизни населения. Понятие и факторы уровня жизни. Качество и уровень жизни. Классификация показателей уровня жизни населения. Методика оценки уровня жизни на селения. Денежные доходы населения, их дифференциация, кривая Лоренца и коэффициент Джини. Сущность понятий «минимальный потребительский бюджет», «прожиточный минимум», «минимальная заработная плата», «продовольственная корзина», «потребительская корзина». Структура и дифференциация доходов населения. Государственное регулирование уровня жизни населения. Организация, нормирование и условия трудаПонятие и задачи организации труда. Показатели эффективности организации труда. Нормы труда: нормы времени, нормы выработки, нормы времени на обслуживание, нормы обслуживания, норматив численности, норматив управляемости. Методы нормирования труда. Сущность условий труда. Факторы формирования условий труда. Виды условий труда: благоприятные, неблагоприятные. Организация и регулирование оплаты трудаПонятие, функции и структура оплаты труда Взаимосвязь понятий «заработная плата» и «стоимость рабочей силы». Виды заработной платы (номинальная, реальная). Формы и системы оплаты труда. Сущность тарифных сеток и тарифных ставок. Регулирование оплаты труда в Российской Федерации  |
| Б1.О.04.05 | Социально-экономическая статистика | Предмет и основные направления социальной статистикиПредмет, методы, задачи и организация социальной статистикиСтатистические методы исследований в социальной работеСтатическое наблюдение, обработка его результатов. Графическое изображение статистических данных. Статистические показатели в оценке социальной работы. Ряды динамики и их применение в анализе социально-экономических явлений.Индексный метод анализа. Статистическое изучение взаимосвязи социально-экономических явлений. Выборочное наблюдение.Статистика населенияНаселение и значение его статистического изучения.Статистика уровня жизни населения и человеческое развитиеОсновные понятия статистики уровня жизни населения. Обобщающие показатели статистики уровня жизни населения.Статистика рынка труда и трудовой занятости населенияПоказатели статистики рынка труда и занятости населенияСтатистика социального обеспечения и социальной защиты населенияОсновные понятия статистики социального обеспечения и социальной защиты населенияСтатистика жилищных условий и социальной инфраструктурыСущность статистики жилищных условий и социальной инфраструктурыСтатистика здоровья и заболеваемости населенияСущность статистики здоровья и заболеваемости населенияСтатистика уровня развития образования населенияСущность статистики уровня развития образования населения |
| Б1.О.04.06 | Охрана труда | Обеспечение охраны труда на предприятии. Службы охраны труда, уполномоченные и представители по охране труда. Организация работы службы охраны труда в организации. Организация работы уполномоченных (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива. Порядок обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций. Охрана труда женщин и молодежи. Льготы и компенсации по условиям труда этим категориям работающих. Организационная работа по созданию здоровых и безопасных условий труда. Затраты на охрану труда и технику безопасности. Затраты на обеспечение работников теплой спецодеждой и обувью по климатическим поясам, индивидуальными средствами защиты, гигиеническими средствами, льготным питанием. Планирование мероприятий по охране труда.Производственная среда и ее влияние на организм человека. Гигиеническая классификация труда по показателям вредности и опасности производственных факторов производственной среды. Физические, химические, психофизиологические, биологические и технические опасные и вредные производственные факторы, их действие на организм человека, меры профилактики. Классификация видов труда по их тяжести и напряженности. Санитарно-гигиенические условия труда, методы их интегральной оценки. Степень тяжести труда, ее оценка. Понятие тяжести, сложности трудового процесса, физической, интеллектуальной напряженности организации и их взаимосвязь. Аттестация рабочих мест и сертификация предприятий. Система льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда.Нормативно-правовое обеспечение безопасности труда. Основы законодательства об охране труда. Правила по охране труда, обязательные для администрации (проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, соблюдение норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда). Право и гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Обязательства работодателя и работника по условиям и охране труда в трудовом договоре. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства «Об охране труда». |
| Б1.О.04.07 | Управление персоналом организации | Система управления персоналом организации. Стратегическое управление персоналом организации.Планирование работы с персоналом организации. Технология управления персоналом организации. Технология управления развитием персонала организации. Управление поведением персонала организации. Оценка результатов деятельности персонала организации. |
| Б1.О.04.08 | Документационное обеспечение управления персоналом | Особенности документирования трудовых отношений. Нормативно-правовое регулирование состава, содержания и оформления кадровых документов. Классификация кадровых документов по задачам управления персоналом организации. Виды кадровых документов, состав реквизитов, особенности составления и оформления. Унификация кадровых документов. Порядок заполнения унифицированных форм кадровых документов и внесения в них изменений. Нормативно-правовые акты, регламентирующие необходимость ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, порядок ознакомления.Документирование процедур регулирования трудовых отношений. Правила внутреннего трудового распорядка: понятие, назначение, состав реквизитов, содержание разделов, порядок подготовки и оформления. Штатное расписание как документ, закрепляющий должностной и численный состав работников и фонд оплаты труда. Состав реквизитов, порядок подготовки и оформления. Положения, должностные инструкции их содержание, порядок подготовки и оформления. Особенности документирования результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной. Состав документов, порядок подготовки и оформления. Нормативно-правовые акты, регламентирующие необходимость обеспечения защиты персональных данных сотрудников. Порядок обработки персональных данных работников. Основы систематизации документов. Нормативно-правовые акты, регламентирующие систематизацию и организацию архивного хранения кадровых документов. Назначение, методика составления и оформления номенклатуры дел. Сроки хранения документов. Перечни документов с указанием сроков хранения. Определение сроков хранения кадровых документов. Понятие «формирование дел». Порядок и основные правила формирования дел. Принципы систематизации документов внутри дела. Организация оперативного хранения документов. Подготовка документов к сдаче в архив. Экспертиза ценности документов. Полное и частичное оформление дел: назначение, состав операций. Порядок описания дел. Особенности составления и оформления актов о выделении документов к уничтожению.  |
| Б1.О.04.09 | Кадровый учет | 1.Организация работы по кадровому учетуСтруктура и функции кадровой службы. Штатное расписание. Локальные нормативные акты. Коллективный договор. Правила внутреннего трудового распорядка. Кадровая политика предприятия. Положение об отделах и службах. Должностные инструкции.2. Функционирование системы кадровой службы Кадровые расходы. Показатели работы кадровой службы. Хранение документов. Документирование трудовых отношенийОформление приема на работу. Трудовой договор. Приказ о приеме на работу. Оформление переводов и перемещений. Соглашения к трудовому договору. Документирование процедур привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Документирование процедур прекращения трудового договора.1.Документирование режимов рабочего времени и времени отдыха. Учет рабочего времениЗакрепление режимов рабочего времени и времени в документах организации. Документирование учета рабочего времени. Оформление процедур предоставления работникам отпусков.2.Документирование вопросов оплаты труда в кадровой службеЗаработная плата. Виды оплаты труда. Системы оплаты труда: повременная, сдельная, аккордная системы, система плавающих окладов. Формы оплаты труда: повременная, сдельная. Виды иных выплат. Удержания из заработной платыТрудовая книжка. Личное дело. Личная карточка работника, учетная карточка научно-педагогического работника. Табель учета рабочего времени. Учетные кадровые журналы. Особенности оформления. Информационно-справочная документация ее составление и оформление. Заявления, объяснительные записки, служебные записки, письма, акты, доверенности, характеристики, резюме, справки. Обязательства о неразглашении сведений, согласие на сбор, обработку и хранение персональных данных. Заверение копий кадровых документов.3.Документирование процедур предоставления работникам гарантий и компенсацийПорядок оформления служебных командировок. Особенности документирования служебных поездок работников. Документирование процедур направления работников на медицинские осмотры, на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, в учебные отпуска.4.Современные способы и техника создания документов в кадровой службе Общая характеристика и виды организационных технических средств. Порядок организации документооборота с использованием средств телекоммуникации. Правила и порядок тиражирования документов. Автоматизированные системы документооборота, современные способы и техника создания документов в кадровой службе. Организация хранения и поиска электронных документов. Функциональная архитектура автоматизированной системы управления «Кадры» в программном комплексе «1С–Предприятие 8». Характеристика информационных возможностей функциональных модулей. |
| Б1.О.04.10 | Кадровая политика | Кадровая политика организации и ее концептуальные основы. Разработка кадровой политики. Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации. Особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях. Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной службы и в государственных организациях. Карьера как условие кадровой безопасности организации. Кадровая политика и управление как факторы, обеспечивающие безопасность организации. |
| Б1.О.04.ДВ.01 Элективные дисциплины (модули) |
| Б1.О.04.ДВ.01.01 | Теория организации | Становление и развитие теории организации.Теория организации и ее место в системе научных знаний.Классическая теория организации: школа научного управления, административная школа, бюрократическая теория организации М. Вебера, теория фирмы. Вклад отечественных ученых в развитие теории организации.Сущность современных направлений теоретических разработок: реинжиниринг, концепция внутренних рынков корпораций, бенчмаркинг, теория альянсов.Хозяйственные организации.Классификация социальных организаций.Организационно-правовые формы деятельности организаций.Основные единичные организационные формы организаций. Основные групповые формы организаций.Система законов организации.Законы организации и их взаимодействие. Основополагающие законы организации: закон синергии, закон самосохранения, закон развития, закон информированности-упорядоченности, закон единства анализа и синтеза, закон пропорциональности и композиции. Частные законы организации: закон соответствия разнообразия управляющей системы разнообразию управляемого объекта, объективный закон приоритета целого над частью, закон учета системы потребностей.Специфические законы организации: закон дифференциации и универсализации функций, закон своеобразия, закон социальной гармонии, закон оптимальной загрузки, закон эффективного восприятия и запоминания информации.Принципы статического и динамического состояний организации.Понятие и классификация принципов организации. Характеристика общих принципов организации. Статическое и динамическое состояние организации. Принципы статического состояния организации. Состав принципов динамического состояния организации. Организационные структуры управления.Понятие организационной структуры.Принципы построения организационных структур. Механический и органический типы организации. Линейная структура. Функциональная структура. Линейно-функциональная структура. Дивизиональная структура. Проектная и матричная структуры. Адхократические структуры.Проектирование организационных систем.Значение и задачи организационного проектирования. Этапы проектирования организационных систем.Методы проектирования организационных систем.Оценка эффективности организационной структуры управления.Жизненный цикл организации.Определение и этапы жизненного цикла организации.Модель жизненного цикла И. Адизеса.Модель жизненного цикла организации Л. Грейнера.Взаимосвязь между развитием организации и динамикой экономических циклов деловой активности.Организационные коммуникации.Понятие и значение коммуникаций в организации. Коммуникационный процесс: этапы и элементы. Типы коммуникаций. Формы и методы коммуникаций. Способы повышения эффективности организационных коммуникаций.Организационная культура.Понятие «организационной культуры». Свойства и элементы организационной культуры. Функции организационной культуры. Типология организационной культуры. Система методов поддержания организационной культуры. Интеграция организаций.Понятие и формы интеграции.Особенности вертикальной и горизонтальной интеграции.Особенности формирования и функционирования холдингов.Особенности создания финансово-промышленных групп.Организационные изменения.Определение организационных изменений. Структурные изменения в организации. Организационные изменения в технологии. Модель управления организационными изменениями.Сопротивление организационным изменениям: понятие, причины и методы преодоления. Эффективность организационных изменений.Перспективные направления развития организаций.Тенденции развития организаций. Сетевые организации. Виртуальные корпорации. Многомерные организации. Круговые корпорации. Интеллектуальные организации. Обучающиеся организации. |
| Б1.О.04.ДВ.01.02 | Теория управления | Предмет, сущность и содержание теории управления.Понятие и сущность управления. Особенность управленческих отношений. Виды разделения управленческого труда. Принципы управления. Характеристика основных функций управления: целеполагание, планирование, организация, координирование, регулирование, мотивация, учет, анализ, контроль. Миссия и цели организации. Формирование «дерева целей». Структуры управления. Влияние основных факторов на организационную структуру управления. Нормы управляемости. Сущность и специфика методов управления. Сочетание разных методов как признак эффективного управления. Понятие и основные элементы процесса управления. Технологии управления. Управление как система.Разработка и принятие управленческого решения.Коммуникации в управлении. Сущность и характеристика коммуникационного процесса. Элементы процесса коммуникации. Этапы коммуникаций. Основные виды коммуникаций. Управленческие коммуникации. Коммуникационные каналы. Коммуникационные барьеры. Направления совершенствования коммуникаций в организацияхЛичность, власть, стиль руководства.Стратегическое и оперативное управление. Управление нововведениями. Факторы, влияющие на инновационный процесс. Уровни проведения изменений. Формы инновационной деятельности.Системный подход в управлении и эффективность. |
| Б1.О.05 Модуль "Правовое регулирование социально-трудовых отношений" |
| Б1.О.05.01 | Конституционное право | Структура, основные черты, содержание и сущность Конституции Российской Федерации, механизм ее реализации. Общая характеристика конституционного права как отрасли права (понятие, предмет, метод). Понятие, предмет и метод науки конституционного права. История развития науки конституционного права. Критерии разграничения понятий «наука конституционного права» и «отрасль конституционного права». Соотношение понятий «конституционное право» и «государственное право». Особенности их использования на различных этапах исторического развития России. Нормы конституционного права, их виды и особенности. Институты конституционного права. Система конституционного права. Конституционно-правовые отношения, их субъекты, объекты и виды. Политический и правовой характер этих отношений. Источники конституционного права. Их классификация по различным основаниям. Действие источников конституционного права во времени и в пространстве. |
| Б1.О.05.02 | Гражданское право | Понятие гражданского права. Предмет и метод гражданского права. Система и источники гражданского права. Субъекты гражданского права. Основания возникновения, изменения, прекращения гражданских правоотношений. Сделки. Сроки в гражданском праве. Право собственности и другие вещные права. Общие положения об обязательствах. Гражданско-правовой договор. Отдельные виды обязательств. Наследственное право. |
| Б1.О.05.03 | Трудовое право | Понятие трудового права: принципы и функции. Предмет и метод трудового права. Источники трудового права. Понятие трудового права. Функции трудового права. Принципы трудового права. Система трудового права. Предмет трудового права. Сфера действия трудового права. Трудовые правоотношения. Метод трудового права. Понятие источников трудового права и их классификация. Общая характеристика источников трудового права. Соотношение трудового права с другими отраслями российского права. Социальное партнерство: правовое регулирование и проблемы его развития в России. Коллективный договор: понятие и проблемы его заключения в современной России. Правовое положение профсоюзов в условиях рыночной экономики.  |
| Б1.О.05.04 | Административное право | Субъекты административного права. Граждане как субъекты административного права. Административно-правовые гарантии прав и свобод граждан. Административно-правовой статус граждан России. Элементы административно-правового статуса граждан РФ. Особенности административно-правового статуса иностранных граждан и лиц без гражданства. Право граждан на объединение. Система законодательства об общественных объединениях. Понятие общественного объединения. Виды и общие черты общественных объединений. Основы административно-правового статуса общественных объединений. Административно-правовые аспекты взаимоотношений общественных объединений с органами исполнительной власти. Законодательные основы правового положения религиозных объединений. |
| Часть, формируемая участниками образовательных отношений |
| К.М. Комплексные модули |
| К.М.01Модуль "Планирование персонала" |
| К.М.01.01 | Основы управленческого консультирования | Характер и цель управленческого консультирования. Развитие сферы управленческого консультирования. Сущность и виды управленческого консультирования. Причины обращения клиента к консультанту. Основные типы консультационных организаций.Классификация консультационных услуг.Этапы процесса консультированияПартнерские отношения «Клиент - консультант». Факторы, влияющие на отношения «клиент — консультант».Деловые игры в консалтинге.Маркетинг консультационных услугКачество консультационной услуги |
| К.М.01.02 | Маркетинг персонала | Маркетинг персонала: подходы, значение, цель, задачи, функции.Виды и уровни маркетинга персонала. Виды и уровни маркетинга персонала.Персонал-маркетинговые технологии и концепции. Маркетинговые исследования рынка труда.Ценовая политика в маркетинге рабочей силы. Разработка профессиональных требований к персоналу.Экономический контроль и аудит маркетинга персонала. Обеспечение организации персоналом. Хэдхантинг. Маркетинговые стратегии в области управления персоналом. |
| К.М.01.03 | Поиск и отбор персонала | Сущность и задачи поиска персоналаОсновные способы поиска персоналаНовые формы поиска персонала (лизинг персонала)Поиск персонала: взгляд со стороны работодателяПринципы поиска и подбора персоналаВозможные варианты действий соискателя на занятие свободной вакансии |
| К.М.01.04 | Организационное поведение | Управление организационным поведением как основа успешного руководства. Факторы, формирующие поведение работника. Личные характеристики работника и характеристики ситуации (внешней среды). Методы управления поведением сотрудников. Различные подходы для различных ситуаций. Анализ индивидуальных характеристик человека. Факторы, определяющие его индивидуальное поведение сотрудников. Поведение человека в коллективе. Анализ индивидуальных характеристик человека. Внутренние и внешние факторы поведения. Задачи менеджеров в организации прогнозирования поведения персонала. |
| К.М.01.05 | Технология рекрутмента | Процесс рекрутмента. Современные методы и технологии рекрутмента на рынке труда и их характеристика. Концепции, принципы и методы рекрутмента. Место рекрутмента в кадровой работе. Требования к технологиям рекрутмента. Технологии рекрутмента. Процесс рекрутмента. Интернет-технологии в рекрутменте. Технология работы рекрутинговых агентств. Развитие хедхантинга в регионах. Сравнительный анализ с другими методами поиска и привлечения кандидатов. Преимущества и недостатки headhunting . . Необходимость и целесообразность использования headhunting при подборе персонала. Стоимость хедхантинга. Аргументация стоимости для руководителя.Поиск кандидатов. Источники подбора кандидатов. Поиск с помощью собственной базы данных. Объявления в печатных и электронных СМИ. Поиск кандидатов в сети Интернет. Прямой поиск кандидатов. Поиск кандидатов по рекомендациям. Взаимодействие с кадровыми агентствами. Конференции и выставки как инструмент поиска кандидатов. Взаимодействие с вузами.Подбор персонала: основные теоретические аспекты. Этапы подбора персонала. Оценка персонала в рекрутменте. Особенности подбора талантливых специалистовОтбор кандидатов. Анализ информации по резюме. Телефонное интервью. Квалификационные вопросы. Работа с возражениями. Привлечение кандидатов по рекомендациям. Личное интервью. Специфика вербального и невербального поведения во время интервью. Структура интервью. Процесс принятия решения.Оценка кандидатов.  |
| К.М.01.06 | Основы социального страхования  | Рыночная экономика и система социальной защиты населения. Социальные риски населения. Социальная система компенсации потерей работы, трудоспособности, доходов. Обязательное медицинское страхование. Оплата временной нетрудоспособности; инвалидности. Социальное обеспечение и пенсионное страхование. Пособие по безработице. Система социального страхования и возмещение затрат в случае профессионального заболевания; материнство; смерти застрахованного лица, нетрудоспособных членов его семьи и др. |
| К.М.01.07 | Кадровое делопроизводство | Содержание кадрового делопроизводства. Делопроизводство как комплекс процедур по документальному оформлению трудовых отношений. Взаимодействие кадровых служб с персоналом. Организация трудоустройства и увольнения, Оформление перевода и направления в командировку. Документы по оформлению награждения и дисциплинарного наказания. Обязанности работодателя, использующих наемный труд, по ведению кадрового делопроизводства. Особенности кадрового делопроизводства для индивидуальных предпринимателей и микропредприятий.Унифицированные формы первичной учетной документации Госкомстата России по учету труда и его оплаты. Постановления Госкомстата РФ о кадровом делопроизводстве. Формы первичной учетной документации по кадрам. Рекомендации по заполнению предлагаемых форм. |
| К.М.01.08(П) | Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика 1) | Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика 1) проводится в соответствии с учебным планом и календарным учебным графиком проводится: очная форма обучения – 3 курс 6 семестр. Цель практической подготовки – выполнение обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы.  |
| К.М.01.ДВ.01 Элективные дисциплины (модули) |
| К.М.01.ДВ.01.01 | Государственная политика в сфере занятости | Занятость населения как социально-экономическое понятие. Концепции всеобщей и добровольной занятости населения. «Рабочая сила» как статистический показатель. Экономически активное и экономически пассивное население. Занятость как категория и социальное состояние. Рынок труда, занятость и безработица. Сравнительная характеристика труда и занятости за рубежом и в России. Основные направления занятости. Основная и вторичная занятость. Формальная и неформальная занятость. Неполная занятость, ее основные виды. Безработные. Статус безработного (по методологии МОТ). Методы определения численности безработных, их сравнительные характеристики. Официальная безработица и безработица по методологии МОТ в России. Показатели занятости населения и безработицы. Модель движения рабочей силы «запасы-потоки». Особенности движения рабочей силы в современной российской экономике. Половозрастная структура занятости. Государственное регулирование социально-трудовых отношений. Функции государства в регулировании социально-трудовых отношений. Установление государством минимальной заработной платы, его последствия. Закон «О занятости населения в Российской федерации», его роль в регулировании занятости. Структура политики занятости как составная часть макроэкономического регулирования экономики. Услуги содействия занятости по Закону «О занятости населения в Российской Федерации». Направления государственного регулирования рынка труда. Государственная программа по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест в государственном секторе. Государственные программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы. Государственные программы содействия найму рабочей силы. Государственные программы по социальному страхованию безработицы |
| К.М.01.ДВ.01.02 | Региональная политика в сфере занятости | Занятость населения как социально-экономическое понятие. Концепции всеобщей и добровольной занятости населения. «Рабочая сила» как статистический показатель. Экономически активное и экономически пассивное население. Занятость как категория и социальное состояние. Рынок труда, занятость и безработица. Особенности регионального рынка труда. Сравнительная характеристика труда и занятости субъектов РФ. Основные направления занятости. Основная и вторичная занятость. Формальная и неформальная занятость. Неполная занятость, ее основные виды. Безработные. Статус безработного (по методологии МОТ). Методы определения численности безработных, их сравнительные характеристики. Официальная безработица и безработица по методологии МОТ в России. Показатели занятости населения и безработицы. Модель движения рабочей силы «запасы-потоки». Особенности движения рабочей силы в современной российской экономике. Половозрастная структура занятости. Региональное регулирование социально-трудовых отношений. Функции субъекта РФ в регулировании социально-трудовых отношений. Установление государством минимальной заработной платы, его последствия. Закон «О занятости населения в Российской федерации», его роль в регулировании занятости. Структура политики занятости как составная часть регионального регулирования экономики. Услуги содействия занятости по Закону «О занятости населения в Российской Федерации». Направления регионального регулирования рынка труда. Региональная программа по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест в государственном секторе. Региональные программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы. Региональные программы содействия найму рабочей силы. Государственные программы по социальному страхованию безработицы. |
|  |  |  |
| К.М.02 Модуль "Деятельность по обеспечению персоналом" |
|  |
| К.М.02.01 | социология труда | Экономическая социология и социология труда как отрасли социологического знания. Основные этапы развития экономической социологии и социологии труда. Труд как социальный процесс. лекционное занятие. Субъекты труда, их функции и характеристики.Социальная регуляция трудового поведения. лекционное занятие. Модель "экономического человека" и модель "социологического человека" и их эволюция. Социально-экономические модели общественного развития. |
|  |  |  |
| К.М.02.02 | Основы маркетинга | Цели и задачи дисциплины. История развития маркетинга. Концепции маркетинга. Роль маркетинга в экономическом развитии страны.Понятие и сущность маркетинга. Отраслевые виды маркетинга. Уровни маркетинга. Потребности. Потребление. Спрос. Эластичность спроса. Мероприятия по формированию спроса и стимулированию сбыта. Функции маркетинга. Принципы маркетинга.Организация деятельности маркетинговой службы предприятия. Взаимосвязь маркетинговой службы с другими подразделениями предприятия. Функции маркетинговой службы.Маркетинговая среда фирмы. Сегментирование рынка. Формирование товарной политики. Стратегии маркетинга.Цена и ее роль в маркетинге. Место цены в системе маркетингового ценообразования. Товародвижение и дистрибьюция. Продвижение продукции .Реклама и её виды. Задачи рекламы. Функции рекламы. Содержание рекламного процесса. Основные формы рекламы.Основные средства маркетинговых коммуникаций: реклама, личные продажи, продвижение продаж, паблик рилейшнз. Понятие маркетингового исследования. Этапы маркетингового исследования. Типология маркетинговых исследований. Требования, предъявляемые к маркетинговым исследованиям. Цели и задачи маркетингового исследования. Маркетинговая информация. Комплексное исследование товарного рынка.  |
| К.М.02.03 | Управление закупками | Планирование, обоснование и нормирование закупок. Осуществление закупок. Организационные, правовые и информационные аспекты осуществления закупок. Контракты  |
| К.М.02.04 | Правовое обеспечение профессиональной деятельности | Правовое регулирование экономических отношений. Законодательные нормативно-правовые акты в экономической области. Преступления в экономической сфере. Субъекты предпринимательской деятельности. Действие права в предпринимательской сфере. Значение законности и правопорядка в экономической сфере. Право собственности. Юридические лица как субъекты предпринимательства. Индивидуальное предпринимательство. |
| К.М.02.05 | Оценка и отбор персонала | Сущность отбора персонала. Основная цель оценки и отбора персонала. Определение профессиональных и личностных качеств кандидатов на свободные вакансии. Отбор персонала должность на основе различных критериев/компетенций. Обучение и развитие персонала. Оценка и отбор сотрудников для дополнительного обучения и развития.Формирование кадрового резерва. Цели формирования кадрового резерва.Кадровый резерв и карьерограмма |
| К.М.02.06 | Информационные системы и базы данных в управлении персоналом | Моделирование предметной области, информационные модели, структура экономической управленческой информацииИнформация: и информационная культура, понятие и свойства. Синтаксический, семантический и прагматический аспекты информации. Информация, данные, знания и развитие экономики. Структура экономической управленческой информации Структура управленческой и экономической информации. Структура и форматы данных. Информационные модели: классификация и использование в информационных технологиях.  Информационная поддержка управления персоналом  Информационный контур управления персоналом: кадровая стратегия организации и жизненный цикл её персонала; соотношение предметных, обеспечивающих и функциональных технологий управления персоналом; информационные потоки в автоматизированной системе управления персоналом. Нормативно-методическое обеспечение информационных технологий управления персоналом: определение нормативно-методического обеспечения; специфика нормативно-методического обеспечения предметной области управления персоналом; процессы жизненного цикла программных средств и внутрифирменные нормативно-методические документы управления персоналом. Пакеты офисных программ Использование офисных ПС и ПС общего назначения в стратегии управления. Специальные возможности пакета «MS Word» для решения задач УП. Особенности работы с таблицами. Углубленное изучение структур и функциональных возможностей пакета «MS Excel» для решения задач УП. Решение задач при помощи финансово - экономических функции и моделированием финансового потока. Решение задач УП, сводящихся к решению систем АЛУ. Диаграммы. Особенности решение оптимизационных задач в сфере УП. Фильтрация данных. Формирование итогов. Сводные таблицы. Консолидация данных. Статистическая обработка данных. Пакет анализа данных. Технология баз информации. информационное обеспечение процессов управления Характеристика и классификация современных программных средств: определение и виды характеристик программных средств, определение и общепринятая классификация программных средств, прикладные и специализированные программные средства, особенности программных средств масштаба предприятия. Автоматизированные рабочие места и программное обеспечение Современная концепция автоматизированных рабочих мест (APM), классификация и принципы построения: определение АРМ, причины необходимости применения АРМ, состав АРМ, классификация АРМ. Средства мультимедиа: гипертекстовые средства, системы управления контентом, базы данных информационного обслуживания. Централизованные и распределённые базы данных и их применение для решения экономических задач. Базы знаний 7 и их применение для формирования экономических решений. Хранилища данных и их применение для формирования экономических решений. Информационные технологии предприятийОсновные этапы информационных технологий моделирования процессов управления. Принципы моделирования экономики на основе информационных технологий.. Информационные системы - основа деятельности предприятия. Основа функционирования систем управления. Взаимодействие экономических систем с внешним миром. Стандартизация технологий взаимодействия экономических систем через Интернет. Сервис - ориентированная архитектура предприятий. Объекты автоматизации в системе организаций. Автоматизация управленческой деятельности предприятия. Характеристика подходов к автоматизации управленческой деятельности. Порядок проведения информационного обследования управленческой деятельности. Информационные модели объектов автоматизации. Примеры информационных моделей на предприятиях. Информационная безопасность. Электронная документация и ее защита. Защита персональных данных Информационная безопасность: определение, виды угроз информационным системам, содержание методов защиты информации. Экономическая эффективность применения автоматизированных информационных технологий: методы планирования развития информационных технологий, понятие и показатели эффективности, годовой экономический эффект, коэффициент эффективности капитальных вложений, экономические стандарты для информационных технологий. Электронная документация, определение и особенности. Электронный документооборот. Системы управления электронного документооборота. Виды систем электронного документооборота. Функции и задачи систем управления документами. Проблемы организации электронного документооборота. Технологии обеспечения безопасности. Методы и средства защиты информации в ИС. Кодирование экономической информации, Особенности защиты персональных данных в ИС.Информационное обеспечение процесса управления персоналом Объекты и субъекты управления персоналом. Задачи, функции службы управления персоналом. Права отдела кадров. Понятие кадрового учета. Основные принципы и типы кадровой политики. Информационный процесс в управлении персоналом Основные направления деятельности по управлению персоналом в организации. Задачи управления персоналом и их решение на базе информационного обеспечения. Информационные и Интернет-ресурсы в процессе управления персоналом. Программное обеспечение кадрового учета в управлении персоналомПрограмма «1С: Предприятие» как инструмент ведения кадрового учета. Функциональные возможности программы «1С:Предприятие». Функциональные возможности управления компетенциями, аттестациями и обучением. |
| К.М.02.07 | Кадровое планирование | Определение потребности в персонале. Виды кадрового планирования, нормативы численности. Разработка программ по управлению адаптацией персоналом. Разработка системы мотивации и стимулирования персонала. |
|  |  |  |
| К.М.02.08 | Мотивация и стимулирование персонала | Основные категории мотивации персоналаМатериальные стимулы трудовой деятельностиМоральное стимулирование персоналаПсихологические аспекты мотивации трудовой деятельностиКорпоративная культура как метод мотивации персоналаСущность и формы стимулирования персоналаСтруктуры ответственные за мотивацию и стимулирование на предприятииСоздание кадрового резерва как форма стимулированияДополнительные мотивирующие факторыРотация персонала |
|  |  |  |
|  |  | Разработка системы бюджетированияТрактовка понятий «план», «бюджет», «бюджетирование». Классификация бюджетов. Привлекательность бюджетирования для российских организаций. Преимущества системы бюджетирования в РФ. Факторы, препятствующие внедрению системы бюджетирования в российских организациях. Сравнение управленческого и финансового учета. Факторы, определяющие эффективность функционирования системы бюджетирования. Принципы, определяющие эффективность системы бюджетирования. Требования бюджетирования. Методы разработки бюджетов. Цели и задачи бюджетирования. Этапы внедрения системы бюджетирования. Функции бюджетирования. Формирование бюджетной структуры организации. Технология бюджетирования. Бюджет затрат на содержание служб управления персоналом.Понятие затрат организации и их классификацияОпределение терминов «издержки», «затраты», «расходы». Группы издержек в рамках институциональной школы. Группы издержек в рамках школы неоклассики. Бухгалтерские (финансовые) издержки. Издержки упущенных возможностей (альтернативные издержки). Классификация затрат организацииЗатраты организации на персонал: системный подходОбщие затраты на рабочую силу. Формирование затрат на рабочую силу и их возмещение. Общее определение статей затрат на рабочую силу и их типовая классификация. Затраты государства на рабочую силу. Международная стандартная классификация затрат на персонал, рекомендованная Международной конференцией статистиков по труду. Затраты организации на персонал. Затраты работника. Бюджетирование затрат работодателей на персонал. Система рыночно ориентированных показателей затрат на персонал и показателей производительности труда. Базовые показатели для определения затрат на персонал и показателей производительности трудаБюджетирование затрат на формирование, использование и развитие персоналаПланирование потребности в персонале. Задачи бюджетирования затрат на формирование персонала. Внутриорганизационный рынок труда. Состояние рынка труда организации. Факторы, влияющие на потребность организации в персонале. Качественная потребность в персонале. Количественная потребность в персонале. Взаимосвязь состояний рынка труда организации и форматов на бюджетирование затрат. Смета затрат на создание новых и сохранение (модернизацию, перепрофилирование) существующих рабочих мест. Смета затрат на ликвидацию рабочих мест.Бюджетирование затрат на наем персонала. Понятие затрат на наем персонала.Специфика рынка труда. Факторы, влияющие на внутриорганизационный рынок труда. Мониторинг рынка труда.Источники найма персонала. Пути покрытия потребности в персонале. Жесткость критериев отбора. Организация процесса отбора персонала. Ошибки, допущенные работодателем.Бюджетирование затрат на высвобождение персонала. Понятие затрат на высвобождение персонала и факторы, их определяющие. Причины высвобождения. Качество освобождаемых должностей. Число высвобождаемых работников. Сводная ведомость высвобождения персонала. Бюджет затрат на высвобождение персонала.Бюджетирование затрат на адаптацию персонала.Понятие затрат организации на адаптацию. Взаимосвязь видов адаптации и затрат организации на нее. Степень развития системы профориентации и профессионального образования в государстве. Разработка адаптационных программ для новых работников. Сводная ведомость затрат на адаптацию персонала. Бюджет затрат на адаптацию персонала.Бюджетирование затрат на функционирование персонала.Бюджетирование затрат на улучшение условий и охрану труда. Классификация факторов, воздействующих на условия труда. Классификация опасных и вредных производственных факторов. Факторы, определяющие безопасные и здоровые условия труда на производстве. Структура затрат на улучшение и охрану труда. Сводная ведомость затрат на улучшение условий и охрану труда. Бюджет затрат на улучшение и охрану труда.Бюджетирование затрат на оплату труда персонала. Сводная ведомость на оплату труда. Бюджет затрат на оплату труда. Бюджетирование затрат на социальные выплаты персоналу. Варианты социальных выплат организации. Сводная ведомость затрат на социальные выплаты персоналу. Бюджет затрат на социальные выплаты персоналу. Формирование компенсационного пакета работника. Модели восприятия заработной платы. Справедливость формирования размера компенсационного пакета.Бюджетирование затрат на оценку персоналаПонятие затрат на оценку персонала. Цели оценки. Субъекты, объекты и предмет оценки. Методы оценки. Методы, применяемые в центрах оценки. Срочность проведения оценки. Сводная ведомость потребности в оценке персонала. Бюджет затрат на оценку персоналаБюджетирование затрат на обучение персонала Понятие затрат на обучение персонала. Мониторинг рынка образовательных услуг. Способы определения потребности в обучении. Выбор метода обучения персонала. Степень сложности программ обучения. Ошибки допущенные при обучении персонала. Сводная ведомость потребности в обучении персонала. Бюджет затрат на обучение персонала |
| К.М.02.09 | Бюджетирование в управлении персоналом |
|  |  |
| К.М.02.10 | Основы организации труда | Понятие организации трудаФакторы организации труда на предприятииФормы разделения труда персоналаЗначение системы организации, нормирования и оплаты трудаЗначение паспортизации рабочих мест для эффективной организации трудаДокументационное обеспечение процесса организации трудаДокументационное обеспечение процесса организации трудаПравовые основы организации труда, соблюдение прав человека |
| К.М.02.11 | Экономика труда | Труд как общественно полезная деятельностьПонятие труд как процесс и как вид экономических ресурсов Предмет экономики труда.Законы и методы экономики труда. Место экономики труда в системе общественных наук.Рынок труда в системе рыночного хозяйстваСпрос на труд: факторы и модели. Предложение труда: факторы и модели. Сегментация рынка труда. Конкурентный рынок труда. Рынки труда как регуляторы занятости и безработицы. Мобильность на рынке труда: виды и факторы. Организация трудоустройства.Трудовые ресурсы и трудовой потенциалПонятия «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал». Компоненты трудового потенциала: здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм и ресурсы рабочего времени. Компоненты трудового потенциала в системе факторов качества жизни. Качество населения страны и персонала предприятия. Потребности и потенциал человека в рыночной экономикеПоказатели использования трудовых ресурсовПоказатели, характеризующие состояние и движение трудовых ресурсов. Экономически активное население. Определение трудовых ресурсов.Организация трудовых процессовОсновные понятия и общие принципы организации труда. Научная организация труда. Рационализация приемов и методов труда. Разделение и кооперация труда.Основы мотивации. Методы улучшения мотивации и повышения результативностиПроизводительность трудаПроизводительность труда. Методы измерения, факторы и условия измерения производительности труда. Резервы повышения производительности труда.Эффективность трудаПоказатели эффективности труда: продуктивность и рентабельность труда. Эффективность инвестиций в человеческий капитал.Доходы и оплата трудаПринципы формирования доходов в рыночной экономике. Структура дохода сотрудника предприятия.Сущность, функции, элементы и принципы организации заработной платы. Организационные основы заработной платы. Сущность и элементы тарифной системы. Разработка собственных тарифных сеток на предприятии. Формы организации заработной платы.Социальная организация и ее структураСпецифика исследований проблем трудовой организации. Теоретические основы и предпосылки социального партнерства. Социально-экономические аспекты справедливости. Профсоюзы: цели и модели поведения. Модели процесса переговоров и забастовок |
| К.М.02.12 | Контроллинг персонала | Теоретические основы контроллинга персонала Сущность понятия контроллинга персонала. Компоненты концепции контроллинга персонала: философия доходности; разбиение задач контроллинга на циклы; создание информационной системы, адекватной задачам целевого управления. Цели, задачи и функции контроллинга персонала. Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом. Понятие и виды контроллинга персонала. Контроллинг как механизм саморегулирования, обеспечивающий обратную связь в системе управления. Функции контроллинга. Взаимосвязь контроллинга, аудита персонала и мониторинга в кадровой сфере. Основные объекты контроллинга. Контроллинг затрат, контроллинг результатов, контроллинг эффективности. Стратегический и оперативный контроллинг. Связь контроллинга персонала с управленческим учетом и внутрифирменным планированием. Структура контроллинга персонала. Организация процесса контроля персонала и его методы. Бюджетирование как инструмент контроллинга персонала. Бюджет на содержание персонала, его виды и структура. Классификация затрат на персонал. Процесс бюджетирования затрат на персонал: основные подходы и этапы. Исполнение бюджета. Пути оптимизации затрат на персонал. Оценка эффективности реализации кадровых решений. Показатели экономической и социальной эффективности. Прямые потери и упущенная выгода как результат отсутствия необходимых кадровых решений. Объекты и субъекты оценки. Принципы и компоненты оценки эффективности принимаемых кадровых решений. Критерии оценки эффективности кадровых решений. Оценка деятельности службы управления персоналом. Аудит работы кадровой службы организации. Направления анализа. Показатели оценки эффективности деятельности кадровой службы.  |
| К.М.02.13(П) | Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика 2) | Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика 2) проводится в соответствии с учебным планом и календарным учебным графиком проводится: очная форма обучения – 4 курс 7 семестр. Цель практической подготовки – выполнение обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы.  |
| К.М.02.ДВ.01Элективные дисциплины (модули) |
| К.М.02.ДВ.01.01 | Этика профессиональной деятельности | Общая характеристика деятельности личности. Психология общения. Деловое общение в рабочей группе. Этапы и виды делового общения. Конфликты и пути их разрешения. Деловой этикет и культура поведения в профессиональной деятельности. |
| К.М.02.ДВ.01.02 | Этика делового общения | Предмет, категории, функции, задачи этики деловых отношений. Вербальный (речевой) канал общения. Невербальные особенности в процессе делового общения. Внешний вид и имидж делового человека. Правила приема посетителей. Этикет в деловом общении. Деловые переговоры как разновидность общения. Деловая беседа по телефону. Деловая переписка, этикет работы в компьютерных сетях. Деловые совещания. Деловая критика. Профилактика стрессов и конфликтов в деловом общении. |
|  К.М.02.ДВ.02 Элективные дисциплины (модули) |
| К.М.02.ДВ.02.01 | Управление рекрутинговым агентством | История рекрутинга, возникновение кадровых агентств. Ассоциация консультантов по подбору персонала. Кадровые услуги и кадровые агентства. Открытие кадрового агентства. Базовые документы кадрового агентства. Подбор персонала в кадровом агентстве. Методика рекрумента персонала. Основные и дополнительные услуги кадровых агентств. Зарубежный опыт рекрутмента. Этика в рекрутменте.  |
| К.М.02.ДВ.02.02 | Организационное проектирование | Понятие организационного проектированияЭтапы организационного проектирования.Формирование системы управления организацией.Организационное проектирование структуры системы управления персоналомОсновные цели организационного проектированияПостроение эффективной системы организационного проектирования управления персоналом |
| К.М.03Модуль "Организация обучения персонала" |
| К.М.03.01 | Педагогика | Система образования России.Педагогическая профессия: общая характеристика и перспективы её развития.Личность педагога и его профессионально значимые качества.Профессиональная деятельность педагога.Педагогика как наука.Методология педагогической науки и деятельности.Образование как ценность, процесс и результат.Светское и религиозное образование и воспитание.Становление и развитие гуманистических педагогических идей.Развивающее обучение.Идеи свободы, права, демократии, гуманизма в педагогической мысли за рубежом и в России. |
| К.М.03.02 | Психология труда | Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. Общие вопросы инженерной психологии. Эргономика и ее место в системе других наук: Труд как вид деятельности. История психологии труда. Методы психологии труда Психология трудовой мотивацииПрофессиональное развитие человека. Кризисы профессионального развития.Психология профессиональной подготовки и переподготовкиПрофессиональная пригодность и профессиональный отборОценка персонала и профессиональная аттестацияПсихология группового субъекта труда. Психология безопасности труда |
| К.М.03.03 | Управленческий учет и учет персонала | Управленческий учет и его место в информационной системе организацииСодержание бухгалтерского управленческого учета и его место в системе учета. Сущность бухгалтерского управленческого учета, его предмет, объект и метод. Внутренние пользователи бухгалтерской информации; цели и концепции управленческого учета. Сравнительная характеристика управленческого, финансового и налогового учета. Требования, предъявляемые к информации формируемой в управленческом учёте.Классификация затрат в управленческом учетеЗатраты как основной объект управленческого учёта. Соотношение понятий «затраты», «расходы», «издержки». Классификация и поведение затрат. Условность принятых классификаций затрат. Классификация затрат для оценки запасов: затраты на продукт и затраты периода, прямые и косвенные затраты. Классификация затрат для принятия решений: постоянные и переменные затраты, условно-постоянные и условно-переменные затраты, релевантные и нерелевантные затраты, невозвратные затраты, альтернативные (вмененные) затраты, приростные и маржинальные затраты. Классификация затрат для планирования и контроля: нормативные (стандартные) затраты и фактические затраты, контролируемые и неконтролируемые затраты.Методы калькулирования себестоимости продукции (работ, услуг)Сущность понятия «себестоимость», роль данных о себестоимости в управлении бизнесом. Производственная, полная, усечённая себестоимость. Себестоимость произведенной продукции и себестоимость реализованной продукции. Классификация методов калькулирования по различным признакам. Методы калькулирования себестоимости в зависимости от объекта: позаказный, попроцессный, попередельный. Сфера применения, основные характеристики.Анализ соотношения «затраты-объем-прибыль»Взаимосвязь затрат, объема продаж и прибыли. Сущность и методы определения точки безубыточности. Понятие маржинального дохода. Понятие порога рентабельности (точка безубыточности), производственный левередж и маржинальный запас прочности.Основные принципы планирования и бюджетированияБюджетирование, его цели и задачи. Роль бюджетирования в управлении современным предприятием. Определение бюджета, периодичность и принципы его разработки. Основные функции бюджета. Фиксированные и гибкие бюджеты. Общий (главный, генеральный) бюджет. Назначение и последовательность его подготовки. Оперативный (операционный) и финансовый бюджеты. Организация контроля за исполнением бюджетов.Планирование потребностей в персоналеКачественная и количественная потребности в персонале. Нормативно-методические документы, обеспечивающие расчет потребности в персонале.Решение задач обеспечения бизнеса кадрами - подбор, анкетирование и оценкаАнализ кадрового потенциала. Понятие и этапы отбора кадров. Типы резюме и их оценка. Тестирование при приеме на работу. Собеседование и интервью. Процесс интервьюирования. Преимущества и недостатки. Состав и содержание основных этапов обобщенной процедуры формирования, контроля и продвижения кадрового резерва. Типовые и персональные схемы замещения, их использование в управлении служебным продвижением.Кадровый учет и анализ кадрового составаРегистрация работника в регламентированном кадровом учете: прием на работу, служебные перемещения, отпуска и командировки, увольнения; аналитическая отчетность, информационная база: набор общероссийских классификаторов. Личные данные о работниках как о физических лицах; подразделения и должности работника; служебные телефоны, адреса электронной почты, другая контактная информации, списки работников, движение кадров, статистика кадров, отчеты по отпускам (графики отпусков, использование отпусков и исполнение графика отпусков). Анализ кадрового состава: Структура и состав работников предприятия, показатели движения, среднесписочная численность.Планирование, учет кадров и анализ кадрового составаАнализ потребности в персонале, планирование: план набора персонала в организации; план увольнения персонала; план перемещения сотрудников внутри компании.Штатное расписание. Табельный учетСписок штатных единиц, штатная расстановка, подразделения и должности организаций. Структура штатного расписания, порядок формирования и изменения. Оперативный учет личного состава работников предприятия. Организация табельного учета и его назначение. Учет рабочего времени.Расчет заработной платы и регламентированных законодательством отчислений от фонда оплаты трудаФормы и системы оплаты труда. Виды заработной платы. Документальное оформление и учет выработки работников. Техника подсчета заработной платы при различных формах и системах оплаты труда. Порядок оплаты очередных отпусков, пособий по временной нетрудоспособности, брака, простоев, сверхурочных часов, за работу в ночное время и т.д. Учет удержаний и вычетов из заработной платы работников: налога на доходы физических лиц, по исполнительным листам и т.д. Порядок составления расчетно-платежных документов и выплаты заработной платы. Синтетический учет расчетов по заработной плате. Персонифицированный учет. Порядок расчета и учет отчислений во внебюджетные социальные фонды. Отчетность. |
| К.М.03.04 | Развитие персонала | Система управления человеческими ресурсами. Мировой опыт в управлении человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами.Развитие персонала в системе управления человеческими ресурсами. Развитие человеческих ресурсов как капиталовложение. Системный подход к развитию человеческих ресурсов.Потребность в развитии человеческих ресурсов. Государственная политика в области воспроизводств и рационального использования квалифицированной рабочей силы. Разработка региональных программ профессионального обучения и развития персонала. Инструменты развития человеческих ресурсов.Сущность, методологические принципы, цели, задачи, технологии и модели внутрифирменного обучения персонала. Организация и планирование практических занятий. Передовой отечественный и зарубежный опыт организации внутрифирменного профессионального обучения персонала. Показатели эффективности внутрифирменного профессионального обучения кадров. Мотивация и развитие человеческих ресурсов. Ротация — метод развития персонала. Профессиональное развитие персонала и управление им. Этапы управления профессиональным развитием персонала. Определение потребностей организации в профессиональном развитии персонала.Управление карьерой персонала. Воспитание персонала: задачи, смысл, цели, функции. Виды и методы воспитания персонала в организации. |
| К.М.03.05 | Управление адаптацией персонала | Виды и продолжительность адаптации персонала. Цели и задачи адаптации. Формы наставничества, Показатель эффективности и диагностика адаптации. |
| К.М.03.06 | Основы научного исследования | Методология научного исследования. Наука как система знаний и как вид деятельности. Понятие парадигмы. Развитие и разрушение парадигм в ходе развития науки. Введение в научное исследование.Основные методы и приемы научно-исследовательской работы. Теория, конструкт, гипотеза, методика. Принципы верификации и фальсификации теории. Эмпирическая нагруженность и уровень обобщенности теории. Общие требования, предъявляемые ко всем видам научных исследований. Классификации методов исследования. Определение эксперимента. Планирование и проведение теоретического исследования. Общие требования, предъявляемые к теоретическим исследованиям. Разработка экспериментальных материалов. Планирование и проведение эмпирического исследования. Общая характеристика эмпирического исследования. Особенности организации и проведения опытных (эмпирических) исследований. Новые требования, предъявляемые к современным научным исследованиям, и связанные с использованием в них компьютерных технологий. Типичные ошибки, часто возникающие в научных теоретических и эмпирических исследованиях. Анализ и интерпретация результатов исследования. Представление результатов исследования на уровне доклада, презентации, публикации. |
| К.М.03.07 | Методы исследования в управлении | Классификация методов исследований в менеджменте и их характеристика. Общенаучные и конкретно-научные (специальные) методы исследований в менеджменте. Неформальные (логические) и формальные (математические) методы исследований в менеджменте. Методы исследований систем управления в менеджменте. Современные инструменты и методы стратегического анализа. Стадии исследований в менеджменте. Оценка эффективности методов исследований в менеджменте. |
| К.М.03.08 | Аудит персонала | Управленческий аудит и его виды. Аудит персонала как инструмент управления и организационного развития. Сущность, цели и основные задачи аудита персонала. Основные виды кадрового аудита. Объекты и субъекты кадрового аудита. Внешний аудит, внутренний аудит, самоаудит. Принципы аудиторской проверки. Нормативно-правовое обеспечение аудита персонала. Сущность аудита: диагностика, контроль, оценка процессов и результатов. Стратегический и управленческий аудит. Особенности применяемых аудиторских методов и методик. Организационно-статистические методы аудита персонала. Экономические методы. Социально-психологические методы. Комплексные методы аудита персонала. Инструменты аудита персонала. Процесс аудита персонала и его основные этапы: Подготовительный этап. Сбор информации. Оценка и анализ информации. Выводы и рекомендации. Аудит кадровых документов. Общий план и программа аудита персонала. Аудиторский риск, его виды. Оценка аудиторского риска. Аудиторское заключение. Структура аудиторского заключения. Аудит кадрового потенциала организации. Основные показатели, используемые в аудите кадрового потенциала. Аудит кадровых процессов в организации: формирования персонала, адаптации, развития, условий и охраны труда, социально-трудовых отношений в организации. Аудит мотивации труда персонала лекционное занятие. Комплексный аудит системы управления персоналом. |
| К.М.03.09(П) | Производственная практика (научно-исследовательская работа) | Производственная практика (научно-исследовательская работа) проводится в соответствии с учебным планом и календарным учебным графиком проводится: очная форма обучения – 4 курс 8 семестр. Цель практической подготовки – выполнение обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы.  |
| Блок 2.Практика |
| Обязательная часть |
| Б2.О.01(У) | Учебная практика (ознакомительная практика) | Учебная практика (ознакомительная) проводится в соответствии с учебным планом и календарным учебным графиком проводится: очная форма обучения – 2 курс 4 семестр. Цель практической подготовки – выполнение обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы |
| Часть, формируемая участниками образовательных отношений  |
| Б2.В.01(Пд) | Производственная практика (преддипломная практика) | Производственная практика (преддипломная) проводится в соответствии с учебным планом и календарным учебным графиком проводится: очная форма обучения – 4 курс 8 семестр. Цель практической подготовки – выполнение обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы.  |
| Блок 3.Государственная итоговая аттестация |
| Б3.01 | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы | В соответствии с учебным планом по направлению подготовки Бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, Направленность (профиль) программы: «Деятельность по обеспечению персоналом» в Блок 3 «Государственная итоговая аттестация» входит защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.Объем государственной итоговой аттестации – 9 з.е. (6 недель, 324 академических часа). |
| ФТД. Факультативные дисциплины |
| ФТД.01 | Человек. Экономика. Финансы | Экономическая культура (основные принципы экономического анализа). Поведение экономических агентов. Экономика информации. Конкуренция и выбор фирмы. Ресурсные ограничения экономического развития. Рынок и государство: общественный выбор и экономическая политика. Совокупный личный капитал и личное финансовое планирование.Предпринимательская деятельность как источник личных доходов. Инструменты управления личным капиталом. Банковские продукты для накопления и сохранения совокупного личного капитала. Инвестиции в ценные бумаги как инструмент управления совокупным личным капиталом.Страховые инструменты управления личным капиталом. Кредиты и займы как долговые инструменты управления совокупным личным капиталом. |
| ФТД.02 | Принятие управленческих решений | Процесс управления и управленческие решения. Составляющие управленческого решения. Диагностика проблем. Виды обеспечения процесса принятия решения. Целевая ориентация решенийСущность и типология ситуаций и проблем. Выбор цели и ее понятие. Формулировка критериев, позволяющих оценить степень достижения целей. Классификация управленческих решений. Методы разработки управленческих решений. Характеристика основных групп методов, используемых в процессе подготовки, принятия и реализации решений. Количественные, эвристические, экспертные методы. Моделирование. Графические методы. Метод платежной матрицы. Экономико-математические модели и методы в управлении.Технология и модели процесса разработки управленческих решений.Организация процесса разработки управленческих решений. Методология процесса разработки решений. Системный анализ, как метод принятия решений. Характеристики традиционного экономического и системного анализа. Исследование операций как приложение современной науки к решению сложных задач.Организация разработки решений. Основные принципы организации разработки решений. Приемы разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределенности и риска. Принятие решений в условиях определённости. Понятие риска и неопределенности. Оценка степени риска. Меры по снижению возможного риска.Методы разработки и принятия решений в условиях риска и неопределенности (критерии теории игр, EMV, дерево решений, имитационное моделирование и др.).Организация и контроль выполнения управленческих решений. Организация выполнения принятых решений. Основные принципы организации исполнения решений. Условия формирования образа предстоящей деятельности. Значение, функции и виды контроля. Оценка эффективности управленческих решений. |
| ФТД.03 | Стратегии управления человеческими ресурсами | Система управления человеческими ресурсами. Мировой опыт в управлении человеческими ресурсами. Эволюция теории и практики управления человеческими ресурсами. Система управления человеческими ресурсами в организации. Управление человеческими ресурсами: выбор стратегических альтернатив. Разнообразие стратегий управления человеческими ресурсами. Методы выбора релевантной стратегии управления человеческими ресурсами. Человеческий капитал как наиболее ценный актив современного общества и экономики. Структура и классификация человеческого капитала. Формы, издержки и выгоды инвестиций в человеческий капитал.Инвестиции в человеческий капитал: оценка эффективности. Показатели оценки эффективности инвестиций в человеческие активы. Расчет рентабельности инвестиций в человеческий капитал.Образование и повышение квалификации для устойчивого развития. Развитие современных европейских технологий управления человеческими ресурсами: маркетинг персонала организации. |